

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Yanti Komala Sari (2014). Tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Tempat Kerja Melawan Disiplin Kinerja Karyawan di PT. Patra Komala Dumai. Penelitian ini dilakukan di PT. Komala patra Dumai. Populasi sasaran adalah karyawan PT Patra Komala Dumai yang berjumlah 65 orang, melakukan sensus / saturasi sampling yaitu sampel yang diambil dengan jumlah populasi keseluruhan. Sehingga Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 karyawan. Objek penelitian sebagai faktor variabel bebas adalah Kepemimpinan, Motivasi, pekerjaan Disilin. Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan. Hipotesa pengujian dilakukan dengan menggunakan Model Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial atau uji t masing-masing variabel hanya variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepemimpinan ini dapat dilihat dari variabel Kepemimpinan sebesar 2,935 lebih besar dari t tabel 1,66, sedangkan variabel motivasi dan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dimana uji t lebih kecil dari t table 0,852 (motivasi) dan 0,453 (disiplin kerja) dan uji F atau faktor simultan Kepemimpinan, motivasi, dan Disiplin kerja sebesar 17,651 berdampak langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Komala patra Dumai. Dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan simultan, Motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Sedangkan

hanya sebagian variabel kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini disarankan agar manajemen perusahaan dapat menciptakan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang dapat diterima oleh semua pihak yang dapat memberikan solusi yang baik untuk pengembangan dan kemajuan PT. Patra Komala.

Penelitian yang dilakukan oleh Munparidi (2012). Tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang”. Asumsi dari penelitian ini tercermin dalam hipotesis bahwa ada dugaan positif dan pengaruh signifikan dari kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja untuk kinerja. Untuk menguji validitas dari hipotesis itu diperlukan data terkait dari pekerja pendapat tentang kepemimpinan, motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja. Data dieksplorasi berdasarkan satu penilaian dan pendapat pekerja dari 81 responden. Hasil dari analisis regresi sedangkan F adalah 29.809 dengan signifikan 0,00; R² adalah 0,620. Jadi variabelnya dapat menjelaskan 62% untuk kinerja dan sisanya 38% dapat dijelaskan variabel lainnya. Dari dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan kemudian motivasi ujung kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan Heny Sidanti (2015). Tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sipil PNS DPRD Kabupaten Madiun, (2) Menganalisis pengaruh kinerja

terhadap Disiplin Kerja PNS DPRD Kabupaten Madiun, (3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil DPRD Kabupaten Madiun, (4) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja bersama pada kinerja pegawai negeri sipil DPRD Kabupaten Madiun Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan sekunder, sedangkan metode penelitian melibatkan dua variabel: variabel independen (kinerja karyawan), dan variabel dependen (pekerjaan lingkungan, disiplin kerja, motivasi kerja) dengan desain eksperimental dari desain penelitian. Sampelnya adalah atlet karyawan / pegawai negeri sipil DPRD Kabupaten Madiun. Ukuran populasi diambil sebagai 49 sampel, pengambilan sampel Teknik dengan total sampling diambil segala macam karyawan / karyawan yang ada. Analisis menggunakan klasik uji asumsi dan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menyimpulkan: lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi untuk bekerja bersama dan secara simultan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun, adalah terbukti dari hasil perhitungan SPSS bahwa t lebih tinggi dari t tabel.

Penelitian yang dilakukan Rizqiyatul Wafiroh (2018). Tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Vost Light Block Kertosono - Sidayu”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Apakah Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dapat berpengaruh secara parsial (sendiri) terhadap kinerja karyawan Prima Vost Light Block Kertosono-Sidayu, (2) Apakah Kepemimpinan, Kemampuan, Hubungan Kerja dapat berpengaruh secara simultan (bersama) terhadap kinerja karyawan Prima Vost Light Block Kertosono-Sidayu, (3) Variabel manakah yang

mempunyai pengaruh paling dominan antara Kepemimpinan, Kemampuan, Hubungan Kerja terhadap kinerja karyawan Prima Vost Light Block Kertosono-Sidayu. Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan sekunder, sedangkan metode penelitian menggunakan variabel independen (kinerja karyawan), Ukuran populasi diambil sebanyak 249 orang karyawan dengan sampel 142 responden, Analisis menggunakan Skala Likert. Penelitian ini menyimpulkan: Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Vost Light Block Kertosono - Sidayu, adalah terbukti dari hasil perhitungan SPSS bahwa uji t lebih tinggi dari uji f.

Guna memperjelas persamaan dan perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu, maka berikut ini akan dikemukakan tabulasi perbedaan dan persamaannya sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan
Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No	Item	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	Persamaan	Perbedaan
1.	Nama penulis dan judul	Yanti Komala Sari (2014). Tentang “Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai”.	Dimas Novianto Prasetyo (2019). “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan , dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas		

	Variabel Bebas (X)	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3)	Perhubungan Kabupaten Gresik” Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepemimpinan (X3) Budaya Kerja (X4)	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2)	Disiplin Kerja (X1) Budaya Kerja (X2)
	Variabel Terikat (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	
	Lokasi Penelitian	Dumai	Gresik		
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknik Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	
2.	Nama penulis dan judul	Munparidi (2012). Tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang”.	Dimas Novianto Prasetyo (2019). “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik”		
	Variabel Bebas (X)	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Pelatihan (X3) Lingkungan Kerja (X4)	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepemimpinan (X3) Budaya Kerja	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepemimpinan (X3)	Pelatihan (X3) Budaya Kerja (X4)

	Variabel Terikat (Y) Lokasi Penelitian Jenis Penelitian Teknik Analisis Data	Kinerja (Y) Palembang Kuantitatif Analisis Regresi Linier Berganda	(X4) Kinerja (Y) Gresik Kuantitatif Analisis Regresi Linier Berganda	Kinerja (Y) Kuantitatif Analisis Regresi Linier Berganda	
3.	Nama penulis dan judul	Heny Sidanti (2015). Tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”.	Dimas Novianto Prasetyo (2019). “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik”		
	Variabel Bebas (X) Variabel Terikat (Y) Lokasi Penelitian	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja (Y) Madiun	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepemimpinan (X3) Budaya Kerja (X4) Kinerja (Y) Gresik	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja (Y)	Disiplin Kerja (X2) Budaya Kerja (X4)

	Jenis Penelitian Teknik Analisis Data	Kuantitatif Analisis Regresi Linier Berganda	Kuantitatif Analisis Regresi Linier Berganda	Kuantitatif Analisis Regresi Linier Berganda	
4.	Nama penulis dan judul	Rizqiyatul Wafiroh (2018). Tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kemampuan Kerja dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Vost Light Block Kertosono - Sidayu	Dimas Novianto Prasetyo (2019). “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik”		
	Variabel Bebas (X)	Kepemimpinan (X1) Kemampuan Kerja (X2) Hubungan Kerja (X3)	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepemimpinan (X3) Budaya Kerja (X4)	Kepemimpinan (X1)	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Budaya Kerja (X3) Kemampuan Kerja (X4) Hubungan Kerja (X5)
	Variabel Terikat (Y)		Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	
	Lokasi Penelitian	Gresik	Gresik		
	Jenis Penelitian Teknik Analisis Data	Kuantitatif Analisis Regresi Linier Berganda	Kuantitatif Analisis Regresi Linier Berganda	Kuantitatif Analisis Regresi Linier Berganda	

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Motivasi Kerja

Mangkunegara (2013:93). Pengertian motivasi kerja untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi, dan motivasi kerja. Abraham Sperling (1987:183) dalam Mangkunegara (2013:93) mengemukakan bahwa *“motive is defined as a tendency to activit, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive”*. (motif didefinisikan sebagai kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif). William J. Stanton (1981:101) dalam Mangkunegara (2013:93) mendefinisikan bahwa *“ A motive is a stimulated which a goal-oriented individual seeks to satisfy”*. (suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individual dalam mencapai rasa puas).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak diri seseorang untuk menjadikan diri lebih baik dan penggerak diri untuk mengarahkan kepada suatu tujuan yang akan dicapai.

Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2013;13) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu :

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian

pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut Suwanto (2011;177), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu :

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan

prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno 2010: 118). Menurut Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.” Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Sofyan (2013:20) menyebutkan secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. *Fasilitas kerja*, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

2. *Gaji dan tunjangan*, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. *Hubungan kerja*, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Menurut Nuraida (2014:174), faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dia antaranya adalah sebagai berikut:

1. Cahaya/Penerangan

Cahaya merupakan faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai karena memengaruhi kesehatan pegawai dan keselamatan serta kelancaran kerja. Penerangan yang baik merupakan hal vital yang dibutuhkan indra penglihat agar dapat melaksanakan tugas kantor. Tugas-tugas melihat ini untuk pekerjaan di dalam kantor lebih banyak tuntutananya karena yang dilihat adalah catatan-catatan kantor sehingga harus didukung oleh penerangan dalam jumlah dan mutu yang tepat dan diletakkan di tempat-tempat yang tepat pula. Penerangan kantor yang optimal berguna untuk:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja,
- b. Meningkatkan mutu kerja,
- c. Mengurangi terjadinya kesalahan,
- d. Mengurangi ketegangan/kerusakan mata,
- e. Mengurangi rasa lelah,
- f. Meningkatkan semangat kerja pegawai, dan
- g. Memberikan citra yang lebih baik bagi perusahaan.

2. Warna

Warna juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Warna mempunyai pengaruh penting terhadap penerangan kantor. Perusahaan dapat menggunakan warna-warna muda apabila ingin menghemat biaya penerangan. Penggunaan tata warna dalam kantor berpengaruh besar terhadap keadaan psikologis atau perasaan seseorang. Setiap warna mempunyai pengaruh yang berlainan terhadap orang, atau setiap orang akan menunjukkan reaksi yang berbeda terhadap warna-warna tertentu. Efek warna- warna ini dapat diberlakukan dalam penggunaannya pada dinding kantor, langit-langit, lantai karpet, tirai, perabotan kantor, dan lain-lain.

3. Udara

Udara dalam hal ini lebih dilihat dari sisi suhu/temperatur, kelembapan, sirkulasi/ventilasi, dan kebersihan. Menurut Moekijat (dalam Nuraida, 2014:178), *Air Conditioner (AC)* mengatur keadaan udara dengan mengawasi suhu, peredaran, kelembapan, dan kebersihan. Efisiensi pegawai kantor menunjukkan kenaikan rata-rata 20% setelah diberi AC. Terpenuhinya kualitas dan kuantitas udara yang baik akan memberikan banyak keuntungan bagi kantor, antara lain:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja;
- b. Meningkatkan mutu kerja kantor;
- c. Menjaga kesehatan pegawai;
- d. Meningkatkan semangat kerja; dan
- e. Menimbulkan kesan yang menyenangkan bagi para tamu.

4. Bunyi/Suara

Terutama untuk pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi, faktor suara dapat memengaruhi efisiensi pekerja karena suara yang bising dapat mengganggu

dan dapat berpengaruh pada kesehatan pekerja. Menurut Moekijat (dalam Nuraida, 2014:178), pengaruh suara yang gaduh adalah sebagai berikut:

- a. Menimbulkan gangguan mental dan saraf pegawai.
- b. Menimbulkan kesulitan berkonsentrasi, mengurangi hasil, meningkatkan kesalahan, menimbulkan kesulitan menggunakan telepon, dan menciptakan lebih banyak ketidakhadiran.
- c. Menambah kelelahan dan mengurangi semangat kerja pegawai.

Sumber kebisingan suara bisa berasal dari dalam kantor maupun dari luar kantor. Adapun cara-cara yang dapat dilakukan untuk mengurangi kebisingan antara lain sebagai berikut:

- a. Membuat teknik konstruksi bangunan yang efektif.
- b. Menggunakan peralatan kantor yang tidak menimbulkan suara bising, seperti mesin dengan suara yang halus, mesin tik yang tidak bising, dan sebagainya.
- c. Menggunakan material penyerap suara di dinding, jendela, atau lantai yang bisa menyerap dan mengisolasi suara. Materi yang paling efisien digunakan adalah karpet.
- d. Menjauhkan peralatan yang menimbulkan suara bising. Misalnya menempatkan generator di ruangan yang jauh/tersendiri.

5. Musik

Musik dapat memengaruhi keadaan fisik dan mental pegawai. Musik berguna untuk hal-hal berikut:

- a. Meningkatkan efisiensi, kepuasan kerja, dan produktivitas.

- b. Mengurangi ketegangan mental, menimbulkan rasa relaks, mengurangi rasa gugup dan kejenuhan, serta menambah kegembiraan kerja.

Hal ini dapat terjadi apabila:

- a. Pekerjaan tidak membutuhkan konsentrasi tinggi, bersifat monoton sehingga menimbulkan kejenuhan dan kebosanan kerja;
- b. Terdengar samar, volume tidak terlalu kuat, tempo sedang, lebut, tenang; dan
- c. Tidak dibunyikan secara terus-menerus, melainkan pada waktu-waktu tertentu saja. Misalnya: pada pagi hari, siang hari, saat makan siang/waktu istirahat, dan sebelum pulang kerja. Masing-masing dapat dibunyikan sekitar 15 menit saja.

Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat 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-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan baubauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat 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).

2.2.3 Kepemimpinan

Menurut Samsudin (2009: 287) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Stogdi dalam Dr. M. Sobry Sutikno (2014:15), “Terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya.” Stogdill menyatakan bahwa, “Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya.” Beberapa pengertian kepemimpinan menurut pendapat para ahli, menurut Achmad Sanusi dan M. Sobry Sutikno (2014:15) adalah berikut ini:

- “Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama” (Rauch & Behling).
- “Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok” (George P. Terry).

- “Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum” (H. Koontz dan C. Donnell).
- “Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan” (Ordway Tead).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang – orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinya.

Faktor-faktor Kepemimpinan

Menurut Setiawan dan Muhith (2013:31) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu :

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

Indikator-indikator Kepemimpinan

Menurut Siagian (2010:121 -122), indikator-indikator kepemimpinan yang dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Iklim saling mempercayai.
- b. Penghargaan terhadap ide bawahan.
- c. Memperhitungkan perasaan para bawahan.
- d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan.
- e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan.
- f. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proporsional.
- g. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

2.2.4 Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai bekerja. Robbins (2003:11) mengatakan budaya kerja merupakan “Suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya”. Menurut Mangkunegara (2005:316) menyimpulkan pengertian budaya kerja sebagai “Separangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Triguna (2004:1) menjelaskan bahwa “Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum

disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya kerja". Dengan demikian, maka setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pola nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Seperti nilai-nilai apa saja yang sepatutnya dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya seperti "budaya kerja" merupakan suatu proses tanpa "akhir" atau "terus menerus". Berbicara tentang budaya kerja berarti berbicara tentang pedoman yang berisi tentang aturan-aturan yang terkait dengan kerja yang kemudian diimplementasikan di dalam kehidupan nyata dalam pekerjaan sehari-hari yang menghasilkan produk-produk yang relevan dengan tuntutan pekerjaannya. Budaya kerja tersebut kemudian secara mekanis dan organis terdapat didalam diri manusia sehingga terekpresi di dalam kehidupannya. Sebagai pedoman dalam bersikap dan berperilaku, budaya kerja merupakan seperangkat pengetahuan yang *built in* di dalam individu manusia pekerja yang dengannya manusia bertindak atau berperilaku di dalam dunia kerja. Budaya kerja tersebut sudah menjadi bagian di dalam kehidupan seseorang sehingga tanpa pengawasan pun seseorang pasti akan melakukannya sebagaimana pedomannya tersebut.

Dari pengertian tentang budaya kerja dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini karyawan untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

Faktor-faktor Budaya Kerja

Faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja (Suyadi, 2000: 181) adalah kebersamaan dan intensitas.

1. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan.

2. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan mentaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota perusahaan guna menanamkan nilai-nilai budaya kerja.

3. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan perusahaan. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

4. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu perusahaan dapat mendorong unit-unit perusahaan untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan

unit-unit perusahaan dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5. Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan (karyawan) sangat membantu kelancaran kinerja suatu perusahaan.

6. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan/karyawan dalam suatu perusahaan.

7. Identitas

Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/karyawan suatu perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

8. Sistem Imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja karyawan, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja karyawan dapat

mendorong karyawan/karyawan suatu perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

9. Toleransi terhadap konflik

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja karyawan, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja karyawan dapat mendorong karyawan/karyawan suatu perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

Indikator-indikator Budaya Kerja

Menurut Triguno, dkk (2004:8) indikator budaya kerja dapat dibagi menjadi:

- a. Sikap Terhadap Pekerjaan Yaitu kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya
- b. Perilaku Pada Waktu Bekerja Seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.
- c. Disiplin Kerja Dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.

2.2.5 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi, Bangun (2012:231). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009 : 67).

Dari pengertian tentang kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

a. **Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)**

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

b. **Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)**

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

c. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e. Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

f. Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

g. Inisiatif (*initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Indikator-indikator Kinerja Pegawai

Menurut Keban (2004:109) dalam Pasolong (2010:184) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini. Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

a. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

c. Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

d. Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

e. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi (*Motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hal yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagi pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi pada tujuan yang diinginkan perusahaan. Perusahaan bukan hanya

mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang maksimal (Hasibuan, 2009:141)

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

2.3.3 Hubungan Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan yang mampu menarik perhatian karyawan atau bawahan agar mengikuti aturan dalam organisasi.

Pemimpin

mengajak karyawan atau bawahan untuk melaksanakan tugas yang sudah direncanakan secara matang oleh organisasi atau kelompok. Menurut peneliti, dalam kepemimpinan ini para karyawan atau bawahan dapat bekerja dengan mengikuti peraturan pada organisasi dan membuat struktur organisasi sebagai jabatan yang ditunjuk oleh pemimpin. Kegiatan yang diperintahkan oleh

pemimpin secepat mungkin diselesaikan sesuai harapan demi tercapainya tujuan yang sama dengan mengedepankan pelayanan kepada konsumen atau masyarakat. Penulis masih memberikan pengertian kepemimpinan menurut Kartono : “Kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama (Kartono, 2013:187)”.

2.3.4 Hubungan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

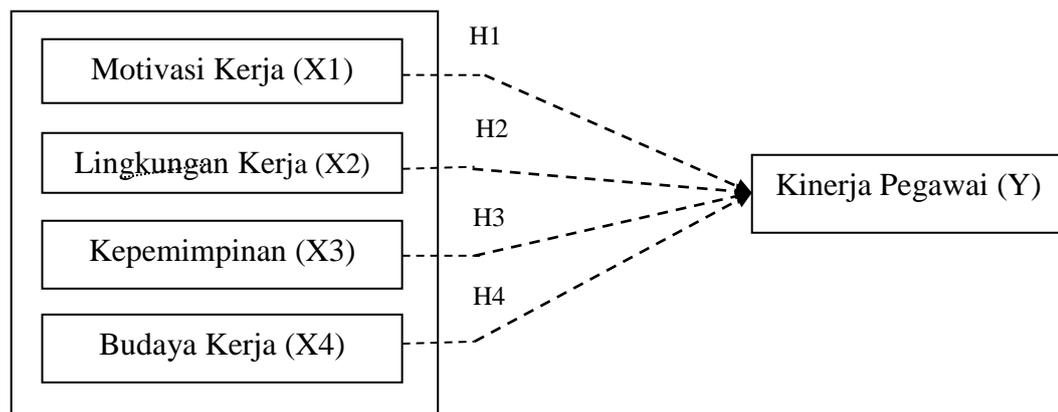
Budaya kerja adalah suatu falsafah didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai bekerja. Robbins (2003:11) mengatakan budaya kerja merupakan “Suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya”. Menurut Mangkunegara (2005:316) menyimpulkan pengertian budaya kerja sebagai “Separangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

2.3.5 Hipotesis

Dalam penelitian ini diajukan sebuah hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dikemukakan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.
2. Diduga adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.
3. Diduga adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.
4. Diduga adanya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.

2.4 Kerangka Berfikir



Keterangan :

-----> : Parsial Parsial

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir