

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. bertujuan untuk mengetahui hasil peneliti terdahulu serta sebagai suatu perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya. Didalam penelitian terdahulu yang dilakukan para peneliti yang menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya sebagai bahan pertimbangan dan rujukan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti yang pernah penulis baca diantaranya:

Penelitian yang dilakukan oleh Sutoyo (2014) dengan judul Pengaruh Displin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Dinas Marga Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh tujuan adalah untuk mengetahui jenis metode penelitian. Penelitian menggunakan metode kuantitatif Analisis yang digunakan didalam penelitian ini menggunakan Analisis regresi linear berganda. Dengan memiliki jumlah Populasi 147 dan memiliki sampel 60 pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi berbeda dengan disiplin yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Hiskia Jonest Runtuuwu (2015) dengan judul “ Pengaruh Displin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja pada Badan Pelayanan Perizinan Kota Manado”. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh tujuan adalah untuk mengetahui jenis metode penelitian. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Analisis yang digunakan didalam penelitian ini menggunakan Analisis regresi linear berganda. Dengan memiliki jumlah sampel 30 pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Displin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Heny Sindanti (2015) dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Madun”. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh tujuan adalah untuk mengetahui jenis metode penelitian. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Analisis yang digunakan didalam penelitian ini menggunakan Analisis regresi linear berganda. Dengan memiliki jumlah sampel 49 pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Displin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan dan Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Item	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	Persamaan	Perbedaan
1.	Nama penulis dan judul	Sutoyo (2014) “Pengaruh Displin Kerja, Lingkungan	Novia Hariningtiyas (2019) “Pengaruh Motivasi		

		kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi tengah	Kerja, Displin Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satpol PP Kabupaten Gresik.		
Variabel Bebas (X)		Displin Kerja (X1) Lingkungan (X2) Motivasi (X3)	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3)	Motivasi Kerja Displin Kerja	Kepemimpinan
Variabel Terikat (Y)		Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	
Lokasi Penelitian		Sulawesi Tengah	Gresik		
Jenis Penelitian		Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
Teknik Analisis Data		Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	
Hasil Penelitian		Displin kerja Lingkungan kerja Dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas Bina Marga provinsi sulawesi tengah			
2..	Nama penulis dan judul	Hiska Jonest Runtuuwa (2015) “Pengaruh Displin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Kota Manado	Novia Harinngtiyas (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja, Displin Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satpol PP Kabupaten Gresik.		

	Variabel Bebas (X)	Displin (X1) Penempatan (X2) Lingkungan Kerja (X3)	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3)	Displin Kerja Lingkungan Kerja	Penempatan
	Variabel Terikat (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	
	Lokasi Penelitian	Manado	Gresik		
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknik Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	
	Hasil Penelitian	Displin, Penempatan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perumahan			
3.	Nama penulis dan judul	Hery Sindanti (2015) "Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada Seketariat DPRD Kabupaten Madiun	Novia Hariningtyas (2019) "Pengaruh Motivasi Kerja, Displin Kerja Dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satpol PP Kabupaten Gresik.		
	Variabel Bebas (X)	Lingkungan Kerja (X1) Displin Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3)	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan Kerja Displin Kerja Motivasi Kerja	
	Variabel Terikat (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	
	Lokasi	Madiun	Gresik		

Penelitian				
Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
Teknik Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	
Hasil Penelitian	Lingkungan Kerja, Displin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PNS DPRD Sekretariat Kabupaten Madiun.			

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Motivasi Kerja

2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Sebelum membahas tentang Displin Kerja, Lingkungan Kerja terlebih dahulu saya akan membahas tentang pengertian motivasi kerja dan fungsi motivasi kerja itu sendiri. Menurut Fahnri (2017:100) Motivasi Kerja adalah suatu aktivitas perilaku yang dapat bekerja dalam suatu usaha untuk dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan yang diinginkan. Sedangkan menurut Wibowo (2010:379) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan mengarahkan, menjaga, menunjukkan, intensitas, bersifat terus menerus.

Sementara menurut Hasibuan (2009:146) motivasi merupakan suatu kehandalan untuk mengarahkan karyawan dan organisasi/instansi supaya mau bekerja secara berhasil, Motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan bertanggung jawab.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Setiap seseorang sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi kekuatan dalam menumbuhkan semangat kerja dalam melakukan pekerjaannya. Semangat yang dimiliki seseorang bisa bersumber dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar. Menurut Fahmi (2017:100) Bentuk motivasi kerja, sebagai berikut:

1. Motivasi Ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang yang kemudian mendorong orang tersebut untuk menumbuhkan semangat motivasi pada diri seseorang untuk mengubah sikap yang dimilikinya ke arah yang lebih baik lagi.

2. Motivasi Intrinsik (dari dalam)

Motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi dalam melakukan sesuatu yang lebih berarti.



2.2.1.3 Indikator Motivasi

Indicator motivasi Adalah Indicator untuk mengukur motivasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:103).

1. Dorongan untuk mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dan mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai suatu kinerja yang maksimal. yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu bank atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja adalah semangat seseorang yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsisten dalam mencapai tujuan.

3. Inisiatif

Inisiatif merupakan kemampuan seseorang pegawai untuk memiliki suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak dirisendiri.

2.2.1.4 Proses Motivasi

Menurut Hasibuan (2014:169) motivasi itu terdiri dari beberapa proses, yaitu:

1) Tujuan

Dalam motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Setelah itu baru karyawan dimotivasi kearah tujuan.



2) Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3) Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat yang harus dipenuhi supaya intensif tersebut dapat diperoleh.

4) Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

2.2.1.5 Teori Herzberg

Fahmi (2017:105) mengungkapkan bahwa teori Herzberg bertumpu pada sisi kajian, yaitu

1. Motivasi factors

Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan, tanggungjawab, dan peluang untuk bertumbuh.

2. Hygiene factors

Faktor ini melihat bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja yang memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang untuk memiliki motivasi yang kuat dalam membangun semangat kerja.



2.2.1.6 Hierarki Kebutuhan Maslow

Menurut Fahmi (2017:101) konsep motivasi menurut teori Abraham H. Maslow terdiri dari 5 (lima) tingkatan kebutuhan, diantaranya :

1. *Physiological needs*

Merupakan kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu termasuk kebutuhan sandang, pangan dan papan.

2. *Safety and security needs*

Merupakan kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi. Seorang individu menginginkan terpenuhinya rasa keamanan seperti karyawan yang bekerja mampu untuk menyisihkan gaji untuk ditabung, kondisi kerja yang menyenangkan dan keamanan dalam tempat tinggal.

3. *Social needs*

Merupakan kebutuhan ketiga setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Kebutuhan ini mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya cinta, sayang, keluarga yang bahagia.

4. *Esteem needs*

Merupakan kebutuhan keempat yang dipenuhi setelah kebutuhan ketiga terpenuhi. Pada tahap ini seseorang memiliki keinginan kuat untuk memperlihatkan prestasi yang dimilikinya.

5. *Self actualization needs*

Merupakan kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhinya keinginan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu dengan menggunakan potensi yang dimiliki.



2.2.1.7 Kelemahan Teori Maslow

Menurut E.Mulyasa dalam Fahmi (2017:103) ada 2 (dua) masalah yang berkenaan dengan asumsi terhadap teori Maslow, yaitu :

1. Kebutuhan individu tidak selalu mengikuti tatanan yang berjenjang, misalnya seseorang dengan arahan kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan.
2. Kebutuhan-kebutuhan yang berbeda muncul ke depan, manakala musim kerja meningkat.

2.2.1.8 Solusi-solusi dalam Mengatasi Masalah di Bidang Motivasi

Menurut Fahmi (2017:116) beberapa solusi yang diterapkan untuk mengatasi masalah di bidang motivasi, yaitu :

1. Pimpinan menciptakan suasana yang mendukung ke arah pembentukan situasi di dalam kerja yang nyaman, saling menghargai, dan menembangkan rasa simpati kepada mereka yang menjalankan pekerjaan dan komunikasi dengan baik.
2. Seorang pimpinan yang bijaksana menghindari bahasa di dalam komunikasi serta perintah yang bersifat menimbulkan konflik. antara pimpinan dan bawahan.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sondang P. (2013:305) Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja secara sukarela berusaha bekerja secara

kooperatif dengan para pegawai yang lain serta dapat meningkatkan prestasi. Sementara menurut Saydam (2010:284) Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, masyarakat yang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Sinungan (2011:145). Sedangkan Handoko (2014:208) menyatakan bahwa Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Dari uraian pendapat mengenai definisi disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran seorang karyawan dalam mematuhi dan melaksanakan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan apabila melanggar peraturan maka akan dikenakan sanksi ataupun hukuman yang telah disepakati bersama.

2.2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2014:208-211) ada 2 tipe disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan supaya mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara disiplin tipe preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan yang ada di dalam suatu instansi.

Pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah menggerakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi serta mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

2.2.2.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan suatu instansi pemerintahan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana

pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan ucapannya terhadap pegawainya .

3. Ada tidaknya aturan pasti dalam dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk memberi hukuman yang pantas sesuai dengan pelanggaran yang telah diperbuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2010:29) terdapat beberapa indikator untuk menilai disiplin kerja karyawan. Beberapa indikator adalah :

1. Frekuensi Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Karena semakin tinggi frekuensi kehadiran semakin tinggi tingkat kedisiplinan. Dan sebaliknya semakin rendah kehadiran semakin berkurang tingkat kedisiplinannya.
2. Tingkat kewaspadaan didalam melaksanakan tugasnya pegawai harus melaksanakan tingkat kewaspadaan antara dirinya dan pekerjaannya.

3. Ketetapan waktu adalah bisa menggunakan dan membagi waktu dengan baik.
 Karena waktu amat sangat berharga dan salah satu kunci kesuksesan adalah menggunakan waktu dengan sebaik mungkin.
4. Ketaatan pada standart kerja yaitu mentaati pekerjaan yang telah ditetapkan sesuai dengan atauran dan pedoman kerja yang berlaku.
5. Etika Kerja adalah setiap pegawai didalam melaksanakan pekerjaan harus memliki perilaku yang baik aga tercipta suasana yang humoris, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.2.2.5 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2010:292) terdapat beberapa tujuan disiplin kerja :

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan perusahaan yang telah berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan baik-baiknya serta dapat bekerja dengan baik sesuai dengan bidang pekerjaan yang telah dibetikan.
3. Dapat menggunakan dan memlihara sarana serta prasarana barang maupun jasa yang ada didalam kantor dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang ada.

2.2.2.6 Bentuk Sanksi dari Tindakan Indisipliner

Menurut Fahmi (2017:75) ada beberapa bentuk tindakan sanksi bagi karyawan yang telah melakukan tindakan indisipliner, yaitu :

1. Teguran Lisan
2. Teguran Tertulis

Bentuk isi teguran tersebut terapkan dalam berbagai macam bentuk, secara umum berbentuk sebagai berikut :

- a. Penurunan jabatan
- b. Pemindahan posisi
- c. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

2.2.2.7 Pelaksanaan Displin

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.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:94) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai SOP

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Pengertian 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. Menurut Afandi (2016:53) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Sedangkan menurut Sunyoto (2012:43) Lingkungan kerja adalah Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

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.

2.2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sarwoto (2009:21) terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik :

1. Lingkungan Kerja Fisik yaitu lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.2.3.3 Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:53) terdapat beberapa faktor dari lingkungan kerja :

1. 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.
2. 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
3. Kinerja Pegawai yaitu jika kondisi di lingkungan kerja terjaga maka kinerja pegawai akan naik. Dan jika fasilitas di tempat kerja menurun maka tingkat kinerja pegawai akan ikut menurun.
4. Tingkat Stres pegawai yaitu lingkungan yang tidak kondusif dapat menyebabkan tingkat stres pegawai.

2.2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sjendri Loindong (2015:662) Indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana Kerja Merupakan kondisi pegawai yang ada disekitarnya yang menciptakan susana yang baik serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan itu sendiri.
2. Hubungan Dengan Rekan Kerja adalah dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis pegawai akan tetap tinggal di dalam organisasi dan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Tersedianya Fasilitas Kerja adalah peralatan untuk mendukung kelancaran kerja yang harus lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap merupakan penunjang proses didalam bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai didalam sebuah organisasi.

2.2.3.5 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Randall S.Schuler dan Susan E.Jacson (2011:27) Manfaat Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya produktivitas dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
2. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
3. Meningkatnya Kompensasi pekerja

2.2.4 Kinerja

2.2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Fahmi (2017:176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik yang bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja Menurut Wibowo (2010:7) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Definisi kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah gambaran atau hasil mengenai tingkat pencapaian yang didapatkan dari pekerjaan yang telah dilakukan.

2.2.4.2 Faktor-Faktor Kinerja

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.

2.2.4.3 Tujuan Manajemen Kinerja

Menurut Michael Armstrong (dalam Fahmi 2017:178) bahwa tujuan manajemen kinerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan motivasi pegawai
2. Membantu mengembangkan kemampuan tiap individu pegawai
3. Meningkatkan kinerja didalam suatu organisasi
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh.

2.2.4.4 Penilaian Kinerja

Menurut Fahmi (2017:203) Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Menurut Bangun (2012:231) Penilaian Kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2.2.4.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Beberapa manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja diantaranya :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan
3. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.

2.2.5 Hubungan Antar Variabel

2.2.5.1 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. Instansi 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) Dengan demikian hubungan motivasi dengan kinerja bersifat positif.

2.2.5.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin merupakan faktor yang harus dimiliki oleh pegawai yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam bekerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan hal ini akan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih produktif sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam suatu instansi menginginkan setiap pegawai memiliki tingkat disiplin yang tinggi didalam bekerja. Seperti patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan, dapat memanfaatkan sarana dengan baik dan mampu untuk bersaing dalam kondisi saat ini yang semakin kompetitif Hasibuan (2011:93) Dengan demikian hubungan disiplin kerja terhadap kinerja bersifat positif.

2.2.5.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik perlu ditunjang dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai. Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat 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. Dengan demikian hubungan disiplin kerja terhadap kinerja bersifat positif.

2.3 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai jawaban atau dugaan sementara terhadap permasalahan yang telah diteliti. Berikut hipotesis dalam penelitian ini :

1. Diduga adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Gresik
2. Diduga adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Gresik
3. Diduga adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Gresik

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Pada penelitian ini akan menguji atau mencari adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berdasarkan penjelasan serta uraian yang telah dijelaskan, maka kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :

