

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Organizational Behavior Theory*

Teori yang digunakan sebagai dasar penelitian ini adalah *organizational behavior theory*/teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins and Judge. Robbins and Judge dalam Maulidiyah (2022) berpendapat bahwa perilaku organisasi merupakan suatu sistem yang berfokus pada pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi. Robbins dan Judge dalam Maulidiyah (2022) menjelaskan bahwa dalam *organizational behavior theory* ini memiliki tiga bagian penting dari teori perilaku organisasi yaitu masukan, proses, dan keluaran. Masukan merupakan pengaturan awal situasi dan lokasi di mana proses akan terjadi. Komponen ini ditentukan di awal sebelum hubungan kerja terjadi. Komponen proses merupakan tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh individu, grup, dan organisasi yang terlibat di dalamnya sebagai hasil dari masukan dan berujung pada hasil tertentu.

Keluaran merupakan hasil akhir yang di prediksi yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya. Dalam komponen masukan pada tingkat individu terdapat variabel kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seseorang dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor dasar yang akan mempengaruhi berbagai hal yang berkaitan dengan proses yang akan terjadi. Pada tingkat organisasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja yang diberikan organisasi juga mampu mempengaruhi berbagai variabel yang berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi. Dalam komponen proses pada tingkat individu, motivasi yang dimiliki oleh masing - masing individu akan mempengaruhi berbagai komponen keluaran yang merupakan hasil akhir dari sebuah proses dalam organisasi.

Menurut Hartini dkk., (2021) perilaku organisasi melibatkan seperangkat konsep antara manusia dan lingkungan organisasi yang bertujuan untuk memahami perilaku, sistem sosial, kepentingan umum, dan kejadian-kejadian di dalam organisasi tersebut. Secara makro, kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi bertujuan untuk memenuhi kepentingan semua pihak baik secara internal maupun secara eksternal.

Kuzuhara (2022) perilaku organisasi dapat mempelajari pengaruh dari perorangan, kelompok dan struktur untuk memenuhi keefektifan dalam organisasi. Setiap orang di dalam organisasi akan menerapkan pengetahuannya guna memperbaiki keefektifan organisasi. Maulidiyah (2022) perilaku organisasi sangat penting untuk dipelajari karena memiliki berbagai manfaat, yaitu:

1. Perilaku organisasi berfungsi sebagai map bagi kehidupan para anggota organisasi
2. Perilaku organisasi dapat memprediksi kelangsungan kehidupan organisasi melalui berbagai pengamatan yang sistematis
3. Perilaku organisasi dapat membantu setiap anggota organisasi untuk memahami perilaku mereka sendiri maupun anggota lain dalam organisasi, sehingga dapat menyebabkan hubungan interpersonal antar anggota organisasi semakin baik.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Bangun (2022) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*), standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan perbandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Menurut Roziqin dalam Seran dkk., (2020) kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Mathis dan Jackson (2020) menyebutkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja individu dan kerja tim dalam suatu perusahaan/organisasi.

Menurut Kuslarasaty dkk., (2024) kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang berkualitas atau berkuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan hasil dari usaha pegawai yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas (Rahmat dan Yos, 2023). Kinerja adalah hasil dari suatu interaksi yang menyinggung dan diperkirakan sepanjang jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan persyaratan atau pengaturan yang telah ditentukan sebelumnya (Anitra, 2022).

Kinerja merupakan catatan dari hasil akhir yang dikerjakan atau diproduksi pada fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tertentu. Kinerja pegawai ialah hasil yang diraih oleh individu dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif atau kualitatif, yang sesuai kewenangan dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi (Endra, 2022).

Sedangkan menurut Biddokkes Polda Lampung (2024) kinerja adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan dan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja di satuan kerja Biddokkes meliputi Indikator Kinerja Utama (IKU) yang digunakan untuk menilai efektivitas dan efisiensi program, kegiatan, dan anggaran yang dijalankan oleh Biddokkes.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai merupakan cakupan pencapaian hasil kerja baik dari segi kuantitas maupun kualitas, yang mencerminkan sejauh mana seseorang berhasil dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan oleh organisasi dalam periode waktu tertentu, dibandingkan dengan standar atau target yang telah ditentukan sebelumnya. Tinggi dan rendahnya kinerja seorang pegawai penting diperhatikan dalam perusahaan, karena kinerja pegawai dapat memberi dampak tertentu pada kegiatan perusahaan.

2.2.1 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Thamrin dan Tri (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki

pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika sesuatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar dan sebaliknya begitu.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik, demikian pula sebaliknya.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Tetapi bila pegawai itu sendiri tidak memiliki motivasi apapun, dipastikan kinerjanya hanya begitu-begitu saja dan cenderung menurun.

6. Kepemimpinan

Perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat pegawai senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh

suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja pegawai

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan, begitu sebaliknya

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Pegawai yang setia juga dapat dikatakan pegawai tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan kepada pihak lain dan selalu membangga-banggakan perusahaannya pada pihak lain.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat

waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Jadi, dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu memperhatikan faktor-faktor penyebab seperti yang telah dikemukakan di atas. Artinya masing-masing variabel akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja.

2.2.2 Manfaat Kinerja

Menurut Bangun (2022) bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap sub sistem yang ada saling berkaitan antara satu sub sistem lainnya. Salah satu sub sistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya sub sistem lainnya.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang.

2.2.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja personel menurut Bangun (2022) adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberapa unit

2. Kualitas pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan, karyawan yang memiliki kinerja baik adalah karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas kinerja.

4. Kemampuan kerja sama

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya, karena tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Alfred R. Lateiner dalam Wigis dkk (2023) disiplin kerja Disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesanggupan seseorang untuk menaati semua peraturan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan dengan kesadaran pribadi, bukan karena paksaan. Sedangkan Kuslarasaty dkk., (2024) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua aturan dan kebiasaan sosial yang berlaku dalam sebuah organisasi.

Hasibuan (2020) disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang pada tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, produktivitas kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Tujuan organisasi akan tercapai lebih cepat dengan disiplin yang kuat dibandingkan dengan disiplin yang kurang sehingga akan menciptakan hambatan dan menunda proses. Sastrohadiwiryo dan Syuhada (2021) juga menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Penjelasan yang hampir sama juga dikemukakan oleh Siagian dalam Dewi dan Harjono (2023) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lain, menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut Fauzia dalam Indriyani (2020) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku baik yang

tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

2.3.2 Penilaian Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai Zainal dalam Aziz dan Caraka (2024) terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan *disipliner* yaitu:

1. Aturan tungku panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan *disipliner* disebut sebagai aturan tungku panas (*hot stove rule*). Menurut pendekatan ini, tingkatan *disipliner* haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas.

2. Tindakan disiplin progresif

Tindakan disiplin progresif di (*progressive discipline*) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.

3. Tindakan disiplin positif

Dalam banyak situasi, hukum tidaklah memotivasi personel mengubah suatu perilaku. Namun, hukuman hanya mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelia. Tindakan disiplin positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan, yaitu mendorong Personel memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka.

Budi Setiyawan dan Waridin dalam Rukmana dan Pramudito (2024) ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja yaitu:

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi saran, arahan atau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.

5. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Wigis dkk (2023) adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik

2. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2.4 Lingkungan Kerja Fisik

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Dalam dunia kerja pada suatu organisasi banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu misi atau tujuan organisasi antara lain adalah pegawai, disiplin kerja pegawai, peralatan kerja pegawai dan lingkungan kerjanya. Hal-hal tersebut akan di bahas peneliti mengenai lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan kerja pegawai yang ada di organisasi. Dengan memperhatikan lingkungan kerja di harapkan dapat menambah semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan dari organisasi.

Menurut Darmadi dalam Firmansyah (2020) menyatakan lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar pegawai, sehingga mempengaruhi suatu individu dalam

melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Simanjuntak dalam Khaeruman (2021) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sihombing dalam Khaeruman (2021) lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai. Sedangkan menurut Simbolon dan Nuridin (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Menurut Mukson (2020) menjelaskan bahwa salah satu bentuk lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan di mana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Wuwungan (2022) juga menjelaskan bahwa Lingkungan kerja fisik mencakup semua keadaan atau kondisi yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik bisa membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik atau buruk dengan cara langsung maupun tidak langsung. Beberapa lingkungan kerja yang secara langsung seperti, peralatan kerja, lantai, kursi, meja, dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik. Sedangkan lingkungan kerja tidak langsung seperti, sirkulasi dan polusi udara, serta pencahayaan.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang bersifat fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Ini mencakup unsur-unsur seperti pencahayaan, suhu, kelembaban, kebersihan, kebisingan, dan getaran, yang idealnya harus menciptakan rasa aman dan tenang untuk meningkatkan kinerja.

2.4.1 Jenis Lingkungan Kerja

Mengingat lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas kerja pegawai, maka perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja yang baik.

Pasalnya, pegawai tidak lagi merasa aman bekerja di perusahaan, dan produktivitas kerja pun menurun. Lingkungan kerja mengacu pada lingkungan kerja yang memudahkan atau menyulitkan pegawai untuk bekerja di suatu perusahaan.

Lingkungan kerja pada prinsipnya dapat dipilih menjadi dua kelompok besar yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sebagaimana pendapat Sadarmayanti dalam Khaeruman (2021) mengatakan bahwa jenis secara garis besar terdapat dua jenis lingkungan kerja adalah:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Asnawi dan Kiki (2020) menggolongkan dua bagian jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti pusat kerja kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa jenis lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik dan non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi pegawai dan pekerjaan saat bekerja di

lingkungan kerja yang mendukung kinerja pegawai akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai dalam organisasi.

2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Mukson (2020) adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Pencahayaan faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

2. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme. Udara dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3. Tata letak ruang

Penataan letak ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja .

4. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja.

5. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

2.5 Motivasi Kerja

2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam

bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Wardani (2021) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja adalah dorongan internal seseorang untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, yang memberikan pengaruh pada peningkatan hasil kerja atau kinerja. Motivasi merupakan aspek terpenting bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan pegawai dimaksimalkan dan fasilitas yang sesuai telah disediakan, jika tidak ada insentif yang mendorong orang untuk berusaha mencapai tujuan, pekerjaan tidak akan berjalan sesuai rencana (Rahayu, 2020).

Menurut Saputra (2022) motivasi adalah kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia yang dapat dihasilkan oleh dirinya sendiri atau oleh berbagai tekanan eksternal yang sebagian besar berpusat pada imbalan moneter dan non-moneter, yang dapat memberikan dampak positif atau negatif pada hasil kinerjanya. Sedangkan yang dikemukakan oleh Suharsono (2022) berpendapat bahwa motivasi adalah proses pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja mengacu pada persepsi responden atau pekerja terhadap elemen-elemen internal yang mungkin mendorong atau mengarahkan perilakunya ke arah tujuan tertentu. Kekuatan motivasi seorang individu akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas perilakunya dalam konteks belajar, bekerja, dan aspek-aspek lain dalam kehidupannya (Maulana dan Winarningsih, 2020).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bahwa motivasi kerja tidak diragukan lagi adalah berbagai upaya untuk memuaskan keinginan dan kebutuhan diri sendiri. Namun, segala upaya harus seimbang untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Ketika kebutuhan terpenuhi, orang bertindak atas dasar rangsangan yang mereka terima dan tindakan mereka.

2.5.1 Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Gustiawati dkk., (2022) pada hakikatnya pemberian motivasi kepada pegawai tersebut mempunyai tujuan, Yang dapat meningkatkan berbagai hal. Terdapat beberapa tujuan motivasi yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
9. Meningkatkan kinerja pegawai.

2.5.2 Indikator Motivasi kerja

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan dalam Wardani (2021) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan terhadap sumber daya pendukung yang tersedia di tempat kerja, seperti alat penunjang guna memudahkan pengerjaan tugas kerja

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan ini mencakup rasa aman secara fisik, perlindungan, ketergantungan, stabilitas, serta kebebasan dari ancaman-ancaman seperti perasaan cemas, takut, dan bahaya

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang didasarkan pada kepentingan bersama pada masyarakat, yaitu kebutuhan yang dipenuhi secara kolektif, contohnya adalah terciptanya interaksi yang harmonis dan baik antara anggota masyarakat.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan untuk dihargai berdasarkan prestasi individu, seperti kebutuhan untuk mendapatkan status, penghormatan, perhatian, dan reputasi.

5. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan untuk dihargai berdasarkan prestasi individu, seperti kebutuhan untuk mendapatkan status, penghormatan, perhatian, dan reputasi.

2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah rangkuman beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Syahrudin, Jamaluddin B. Ilyas dan Bahtiar Maddatuang, (2024)	Analisis Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data memakai analisis <i>path</i>	Dari hasil uji jalur diperoleh temuan bahwa lingkungan kerja berdampak nyata pada motivasi kerja. Kompensasi berdampak nyata pada motivasi kerja. Lingkungan kerja

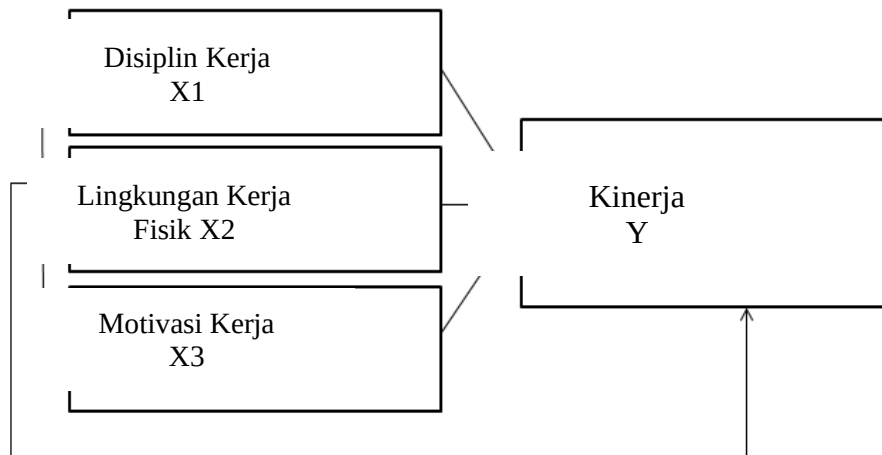
No	Peneliti	Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				dan kompensasi berdampak nyata pada kinerja anggota Kepolisian. Kemudian motivasi kerja berdampak nyata pada kinerja. Kemudian temuan uji mediasi antara dampak lingkungan kerja dan kompensasi pada kinerja anggota kepolisian melalui motivasi kerja maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja bisa memediasi dampak lingkungan kerja dan kompensasi pada kinerja anggota polisi Daerah Sulsel
2	Fajar Budiyanto, Junaidi Junaidi dan Kamaruddin (2025)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja serta Implikasinya pada Motivasi Personel di POLRI (Studi Kasus di Bagian Perencanaan Administrasi Staf SDM)	Menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data melalui model <i>path</i> (jalur).	Hasil Penelitian diketahui, 1) Terdapat hubungan kausal antar variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja. 2) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja, melalui variabel disiplin kerja. 3) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja, melalui variabel lingkungan kerja. 4) Secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan. 5) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap motivasi, melalui variabel disiplin kerja. 6) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja terhadap motivasi, melalui variabel lingkungan kerja. 7) Secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja memberi kontribusi positif terhadap motivasi personel. 8) Pengaruh

No	Peneliti	Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				total lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap loyalitas personel, melalui variabel kinerja
3	Kintan Adela Putri, Zackharia Rialmi dan Ranila Suciati (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial dengan alat analisis yang digunakan adalah PLS (<i>Partial Least Square</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, variabel Disiplin Kerja memiliki hubungan positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, dan variabel Motivasi Kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
4	Widia Nurul Aghni, Fatwa Zuhaena, Cahyaningtyas Ria Uripi, P. Edi Sumantri dan Ratna Pujiastuti (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kepolisian Resor Kota Banyumas	Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai, sedangkan variabel
5	Dyah Ayu Putriani (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja	Penelitian ini akan menggunakan metode korelasional	kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan yaitu: a. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel <i>dependent</i> yaitu kinerja anggota POLRI tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja b. Ada pengaruh secara bersama-sama antara kerja dan disiplin kerja

No	Peneliti	Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				terhadap kinerja anggota POLRI tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja

2.7 Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka penelitian yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

5.8 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020) menjelaskan pengertian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja adalah sikap patuh terhadap peraturan organisasi, waktu kerja, dan tanggung jawab yang diemban oleh pegawai. Disiplin merupakan pondasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan tertib. Menurut Hasibuan (2020) disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh segala aspek yang menyangkut kepatuhan pegawai terhadap peraturan organisasi, termasuk ketepatan waktu masuk dan pulang serta penyelesaian tugas dengan baik. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih lanjut bagaimana membangun sistem yang efektif untuk meningkatkan kinerja di masa depan.

Menurut *organizational behavior theory* yang dikemukakan oleh Robbins and Judge dalam Maulidiyah (2022) menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh

kombinasi antara kekuatan internal yaitu faktor-faktor yang berasal dari diri seseorang. Teori ini menjelaskan situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut dengan *dispositional attributions*. *Dispositional attributions* merupakan penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang, misalnya disiplin. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja personel, dengan personel yang bertanggung jawab dengan pekerjaannya, dan taat dengan aturan, maka kinerja personel di suatu perusahaan akan meningkat melalui ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja.

Penelitian oleh Marlius dan Vebrian (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan setiap peningkatan disiplin kerja ASN berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka. Diperkuat oleh penelitian Ariesni dan Asnur (2021) juga menjelaskan bahwa tingkat disiplin yang tinggi berdampak positif pada kinerja pegawai, yang secara langsung memengaruhi kualitas sumber daya manusia di sebuah instansi.

Nurjaya (2021) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung bekerja lebih tepat waktu, mematuhi aturan, dan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugasnya. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja perlu diprioritaskan untuk mendukung pelaksanaan tugas yang efektif, serta meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

H1 : Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Biddokkes Polda Lampung

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja fisik sudah seharusnya menjadi perhatian para manajemen perusahaan, karena tempat kerja adalah hal dasar yang dapat memberikan motivasi pada psikologis Personel. Sudah seharusnya para pemimpin perusahaan meningkatkan fasilitas yang ada guna meningkatkan kinerja Personel. Selain fasilitas, tentu

lingkungan kerja non fisik juga tidak boleh dilupakan. Seperti interaksi yang terjadi antar sesama Personel dapat menentukan aura lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut *organizational behavior theory* yang dikemukakan oleh Robbins and Judge dalam Maulidiyah (2022) yang mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Teori ini menjelaskan situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut *situasional attributions*. *Situasional attributions* merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku, misalnya lingkungan. Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja personel, dengan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja, maka akan membuat pegawai merasa senang dan betah dalam bekerja dan tidak membuat stres meskipun pekerjaan menumpuk

Penjelasan di atas dikuatkan oleh penelitian Husna dan Prasetya (2024) yang menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Selain itu menurut Ariyanti dkk (2021) menyatakan bahwasanya lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2 : Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Biddokkes Polda Lampung

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi adalah pendorong atau penggerak seseorang untuk bisa berusaha lebih keras lagi dalam bekerja. Dengan adanya dorongan atau motivasi, dapat meningkatkan perilaku personel menjadi lebih baik. Apabila motivasi kerja pada personel tinggi, maka semangat kerja personel akan tinggi pula untuk menyelesaikan tugas dengan baik sehingga meningkatkan efisiensi kerja karyawan dan perusahaan memperoleh hasil yang optimal. Begitupun sebaliknya, jika tingkat motivasi kerja karyawan rendah maka hasilnya kurang optimal karena kurangnya semangat yang muncul dalam diri personel.

Menurut *organizational behavior theory* yang dikemukakan oleh Robbins and Judge dalam Maulidiyah (2022) menjelaskan bahwa meningkatnya motivasi pegawai

dikarenakan dua faktor, *pertama*, yaitu apa yang disediakan oleh manajemen yang mampu membuat pegawai senang, nyaman dan tenang. Teori yang disebutkan menegaskan bahwa motivasi sangat berhubungan dengan kinerja pegawai, di mana aspek motivasi kerja yang paling dominan dengan kinerja pegawai ialah tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan adalah kesadaran dalam diri individu dalam melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala risiko. Inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyelesaikan apa yang segera atau harus diselesaikan. Artinya, seorang pegawai merasa dituntut untuk selalu menyelesaikan pekerjaan yang segera atau harus diselesaikan tepat pada waktunya dan bersedia untuk bekerja melebihi waktu kerjanya dikarenakan pekerjaan yang menumpuk, dan setiap menyelesaikan pekerjaan mereka akan fokus terhadap pekerjaan tersebut dan tidak melakukan aktivitas lainnya seperti berbincang dengan rekan kerja karena karyawan memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Penjelasan tersebut selaras dengan hasil penelitian Farisi dkk., (2020) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi pegawai dalam bekerja, maka akan semakin baik juga perkembangan organisasi untuk masa yang akan datang. Fatahuddin (2024) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, hal ini karena motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja, mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dan lebih efisien.

Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

H3 : Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Biddokkes Polda Lampung

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Kinerja merupakan pandangan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan maupun kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sebuah perusahaan atau organisasi yang dituangkan melalui perencanaan yang strategis. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan

efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Peningkatan kinerja dalam sebuah organisasi juga di dukung oleh berbagai faktor diantaranya adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Kedisiplinan sangat penting dimiliki pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu berusaha agar para pegawai mempunyai disiplin dengan baik. Disiplin kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan memegang peranan penting karena merupakan yang terdekat dengan pegawai di mana lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap besar terhadap tingginya kinerja pegawai baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja fisik yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai.

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

H4 : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Secara Bersama - Sama Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Biddokkes Poldo Lampung