

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Stefan Ivanko (2012: 70) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energy seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, arah merupakan tujuan sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Pendapat lain mengenai motivasi Kondalkar (2007: 99) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai didalam kantor". Menurut Hasibuan (2011:141) Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan" atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

#### **2.1.1 Teori-Teori Motivasi Kerja**

##### **1. Teori ERG (*Existence, Relatednes, Growth*) dari Alderfer**

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a. *Existence Needs*, Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji dan keamanan kondisi kerja.
- b. *Relatednes Needs*, Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Growth Needs*, Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai

## 2. Teori Motivasi Kontemporer

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland (Robbins,20014). Teori Motivasi McClelland mengemukakan teorinya yaitu Me. *Clelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Berprestasi McClelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial .Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatandorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energiakan dimanfaatkan oleh pegawai karena dorongan oleh : (1) kekuatan motifdan kekuatan dasar yang terlibat, (2) harapan keberhasilannya, dan (3) nilaiinsentif yang terlekat pada tujuan. Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

- a. Kebutuhan akan prestasi (*need,for achievement = nAch*), merupakan dayapenggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, *nAch* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas danmengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapaiprestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasitinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberi kesempatan. Seseorangmenyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapatmemperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.
- b. Kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation = n Af*) menjadi dayapenggerak yang akan memotivasi semangat bekerja, seseorang. Oleh karenaitu, *n Af* ini merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap

orang menginginkan hal-hal : kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Seseorang karena kebutuhan *n.Af* akan memotivasi dan mengembangkannya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugasnya.

- c. Kebutuhan akan kekuasaan (*need, for Power = n Pow*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai. *N Pow* akan merangsang dan memotivasi gairah kerja pegawai serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat. Pegawai sebagai manusia pekerja juga memerlukan pemenuhan kebutuhan kebutuhan sebagaimana dikembangkan oleh Maslow, Herzberg dan McClelland sebagai sumber motivasi dalam rangka meningkatkan semangat bekerjanya.

## 2. Teori Maslow

Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia yang diurutkan menjadi lima kategori. Hierarki kebutuhan Maslow terdiri atas:

- a. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.

- d. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinyang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

### 2.1.2 Teknik Motivasi

Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 101-102) mengemukakan teknik-teknik memotivasi pegawai antara lain:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai  
Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.
2. Teknik komunikasi persuasive  
Teknik komunikasi persuasive merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara memengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan:
  - A= Attention (Perhatian)
  - I= Interest (Minat)
  - D= Desire (Hasrat)
  - D= Decision (Keputusan)
  - A= Action (Aksi/Tindakan)
  - S= Satisfaction (Kepuasan)

Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya

### 2.3.3 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik seseorang. Di bawah ini akan dijelaskan mengenai faktor-faktor tersebut:

#### a) Motivasi Intrinsik.

Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik atau faktor dari dalam diri seseorang. Faktor yang dimaksud dapat berupa keinginan untuk maju, sikap positif dan juga kebutuhan hidup.

#### b) Motivasi Ekstrinsik.

Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik antara lain lingkungan sekitar, keluarga, dan bisa juga berasal dari pendapat orang lain.

### 2.3.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Teori Motivasi Berprestasi McClelland (Robbins, 2006) antara lain :

#### a). Kebutuhan akan prestasi

1. Memiliki kesempatan untuk berprestasi
2. Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan
3. Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi teman sejawat

#### b). Kebutuhan akan kekuasaan

1. Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan Perusahaan
2. Mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri
3. Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat

#### c). Kebutuhan akan afiliasi

1. Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan.
2. Memiliki kesempatan membantu teman sejawat
3. Mendapat pengakuan dari masyarakat atas pekerjaannya

### **2.3.5 Tujuan Pemberian Motivasi**

Menurut Hasibuan (2011:146), mengemukakan bahwa Adapun tujuan pemberian motivasi antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai instansi.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.

Manusia mempunyai kebutuhan yang mendorong timbulnya perilaku. Motivasi, sebagaimana terlihat adalah berasal dari dalam diri individu yang kemudian diaplikasikan dalam bentuk perilaku. Perilaku terjadi karena suatu determinan tertentu, baik biologis maupun psikologis atau berasal dari lingkungan. Determinan ini akan merangsang timbulnya suatu keadaan psikologis tertentu dalam tubuh yang disebut kebutuhan, kebutuhan menciptakan suatu keadaan tegang (*tention*) dan ini mendorong perilaku untuk memenuhi kebutuhan tersebut (perilaku instrumental).

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berikut disiplin yang baik akan tercipta pada suasana sebagai berikut (Sutrisno, 2010: 86): Malayu S.P Hasibuan (2016;193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi didalam kantor mencapai hasil yang optimal. Singodimedjo dalam Edi

Sutrisno (2016;86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku sekitarnya. Kedisiplinan sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito (2002) adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan di dalam prakteknya mengandung pengertian dua unsur yaitu :

- a. Unsur positif, yaitu sikap di dalam menjalankan tugas oknum bersangkutan ikhlas menerima tugas tersebut dan ikut bertanggung jawab atas penyelesaian dan sukses tugas tersebut.
- b. Unsur negatif, yaitu disiplin yang mati atau tidak berjiwa, disiplin yang dipunyai oleh orang yang tidak jujur jiwanya. Bilamana suatu tugas dijalankan oleh orang seperti ini, sukar dapat berkembang dan pertanggungjawabannya tidak akan baik.

### **2.2.2 Indikator Disiplin Kerja**

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya (Hasibuan, 2014, p.193):

- 1) Kehadiran tepat waktu
- 2) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
- 3) Mentaati peraturan kerja
- 4) Menjalankan prosedur kerja
- 5) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

### **2.2.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Menurut Moenir dalam Indah Puji Hartatik (2014;190) ada 2 jenis disiplin, yaitu:

- a. Disiplin waktu

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik oleh Manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Disiplin terhadap jam kerja misalnya melalui sistem daftar absensi yang baik atau sistem apel, dapat dipantau secara tepat dan cepat.

b. Disiplin kerja

Isi pekerjaan pada dasarnya terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dibakukan. Aturan kerja ini dicakup satu istilah disiplin kerja. Betapapun tersedianya peralatan canggih yang serba otomatis, disiplin kerjadari tenaga kerja tetap menjadi andalan utama.

### 2.3.4 Fungsi Disiplin Kerja

Tulus Tu'u dalam Indah Puji Hartatik (2014;186) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

1. Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang karyawan. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar karyawan, pimpinan, dan seluruh personal yang ada di organisasi tersebut.

4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan

kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

#### 5. Menciptakan lingkungan konduktif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku dan tatakehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan

## 2.3 Lingkungan Kerja

### 2.3.1 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Menurut Sudarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garisbesar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suarabising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja pegawai lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas kantor BKD.

Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- **Pewarnaan** Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak kantor tempat seseorang bekerja kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan

semangat kerja pegawai. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

- Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional kantor.
- Di dalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.
- Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap kantor harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan kantor didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.
- Didalam suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga kantor tempat pegawai bekerja harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.
- Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan

yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan.

- Oleh karena itu sebaiknya suatu kantor terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.
- Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi/kantor hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

### **2.3.2 Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama pegawai dan dengan pemimpinya. Apabila hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja pegawai akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi/kantor yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh kantor tempat pegawai bekerja. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja pegawai bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan

### **2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayati (2011,p.27) yaitu:

#### **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 menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

#### **2. Temperatur ditempat kerja**

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat

menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

### 3. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanyatanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja

### 4. Susana kekeluargaan

Suasana kekeluargaan yang baik antar atasan dan bawahan ataupun hubungan sesama rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

### 5. Komunikasi yang baik

Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan ataupun hubungan sesama rekan kerja akan menciptakan hubungan kerja yang baik

### 6. Keamanan ditempat kerja

Guna menjagatempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman

## **2.4 Kinerja Pegawai**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja**

Rivai (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Wibowo (2008, p.7) manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja di kelola untuk memperoleh sukses. Kinerja seseorang tidak hanya ditentukan dari kualitas pekerjaannya. Penghargaan atas

peran yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan harus juga diperhatikan. Pada saat perusahaan membutuhkan penciptaan peran-peran yang dibutuhkan untuk pengelolaan kinerja, maka analisis peran amat diperlukan. Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang sangat luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang pegawai. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Konsep manajemen kinerja (*performance management*) dibentuk pada tahun 1980-an di Amerika Serikat. Michael Armstrong (dalam Wirawan, 2012: 99) mendefinisikan manajemen kinerja sebagai proses yang bertujuan meningkatkan kinerja individu pegawai, kinerja tim kerja, dan kemudian meningkatkan kinerja organisasi. Proses manajemen kinerja dilakukan bersama antara atasan dan pegawai. Manajemen kinerja bertujuan mengembangkan sejumlah aspek kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Manajemen kinerja berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut dicapai melalui partisipasi individu pegawai dalam mencapai tujuan dari tugasnya yang hasilnya berupa kinerja pegawai. Manajemen kinerja berupaya meningkatkan kinerja pegawai secara terus-menerus atau minimal mempertahankan jika sudah mencapai standar kinerjanya.
- b. Manajemen kinerja berupaya menciptakan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai secara terus-menerus.
- c. Manajemen kinerja berupaya meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses pencapaian tujuan.

d. Manajemen kinerja mengukur kinerja individu karyawan, tim kerja, dan kinerja perusahaan secara periodic.

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif (Wibowo, 2013: 7). Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlakukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh kesuksesan

#### **2.4.2 Faktor-Faktor yang memengaruhi Kinerja Pegawai**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut Narmodo (2009) :

a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan kantor tempat pegawai bekerja. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan kinerja pegawai.

b. Komitmen organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi.

c. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (pegawai). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

d. *Leader member exchange* / kepemimpinan

Merupakan hubungan antara dua orang yang berbeda dalam suatu organisasi yaitu hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan. Apabila hubungan kedua belah pihak baik maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing.

Menurut Dale Timple dalam Wibowo (2008, p80), mengemukakan bahwa faktor-faktor kinerja adalah sebagai berikut :

#### a. Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seorang, misalnya kinerja seorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu tipe pekerja keras, sedangkan kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

#### b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerjadan iklim organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dikeluarkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya. Prestasi kerja atau hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai SDM periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan Kinerja adalah tentang *apa* yang di kerjakan dan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Kieth Davis (dalam Mangkunegara, 2007: 67-68), yang merumuskan bahwa:

1. *Human Performance* = *ability + motivation*
2. *Motivation* = *attitude + situation*
3. *Ability* = *knowledge + skill*

#### c. Faktor Kemampuan

Kemampuan (*ability*) pegawai secara psikologis terdiri dari kemampun potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

#### d. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Menurut Dale Timple dalam Wibowo (2008, p80), mengemukakan bahwa faktor-faktor kinerja adalah sebagai berikut :

e. Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seorang, misalnya kinerja seorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu tipe pekerja keras, sedangkan kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

f. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerjadan iklim organisasi.

### **2.4.3 Indikator Kinerja**

Indikator untuk mengukur kinerja menurut Hersey, Blacnchard dan Johnson dalam Wibowo (2008, p.77) terdapat tujuh indikator kinerja yaitu :

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan dapat di

capai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

### 3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terikat. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan *real goals* atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan mencapai tujuan. Dengan umpan dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

### 4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagai mana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

### 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan

### 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik memberikan kebebasan melakukan pekerjaan

termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintetif.

#### 7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan menunjukkan prestasi kerjanya, terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia, jika pekerjaan dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

#### **2.4.4 Langkah Peningkatan Kinerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Wibowo (2008,p22), mengemukakan bahwa langkah peningkatan kinerja antara lain :

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam bekerja. Dapat dilakukan melalui tiga cara :
  - a) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
  - b) Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
  - c) Memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa informasi antara lain :
  - a) Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
  - b) Menentukan tingkat keseriusan masalah .
  - c) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri.
  - d) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan.
  - e) Melakukan rencana tindakan.
  - f) Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
  - g) Mulai dari awal apabila perlu.

Menurut Veithzal Rivai (2015,p.414) jenis-jenis penilaian kinerja dikelompokkan sebagai berikut :

- a. Penilaian hanya oleh atasan.
- b. Penilaian oleh kelompok lini.
- c. Penilaian oleh kelompok staf.
- d. Penilaian oleh keputusan komitmen.
- e. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan.
- f. Penilaian oleh bawahan atau sejawat.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

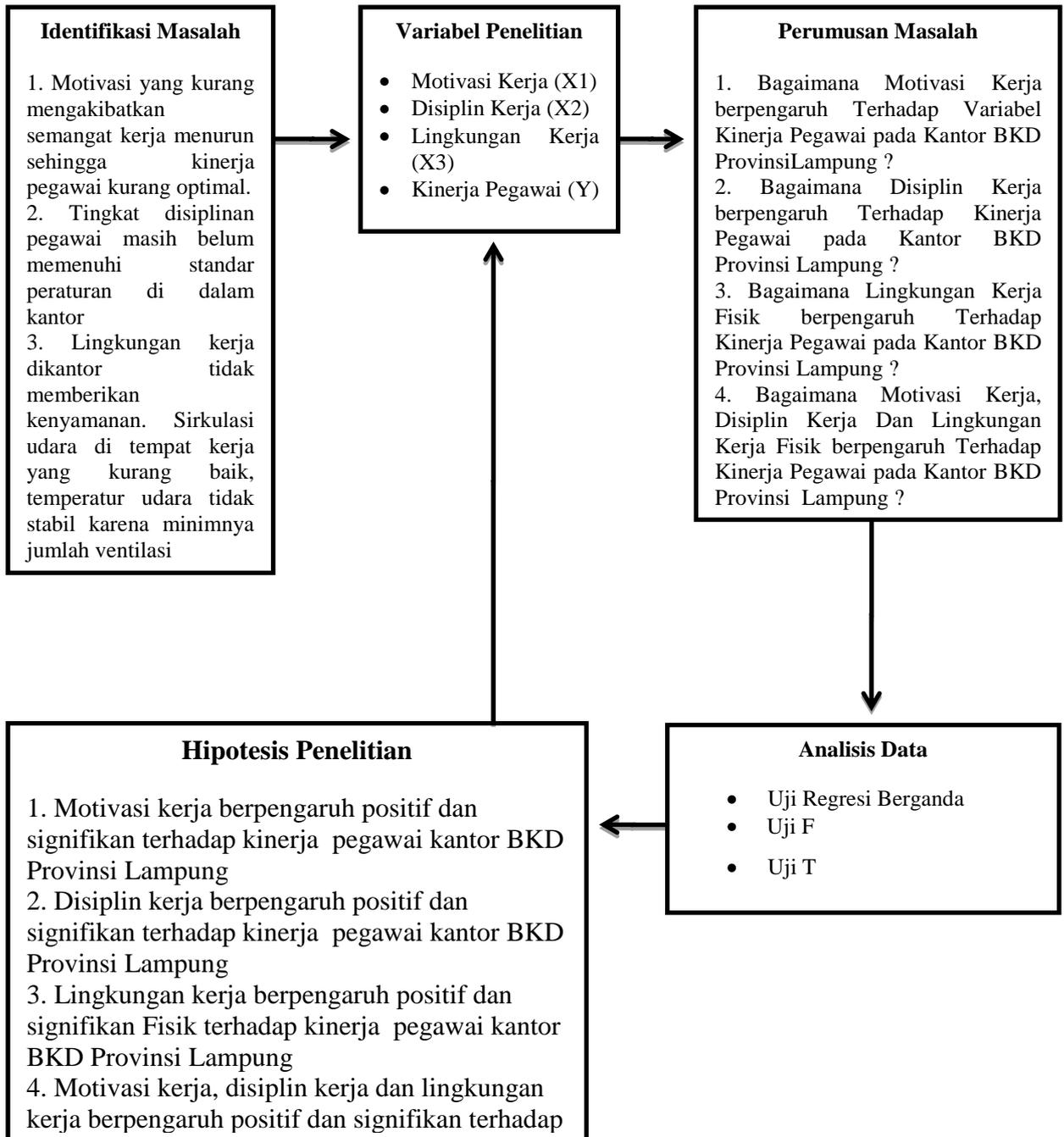
Beberapa peneliti telah melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil dari beberapa peneliti akan digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu dengan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja dapat dijelaskan sebagai mana terlihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Penelitian</b>	<b>Sampel dan Periode Penelitian</b>	<b>Variabel dan Metode Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
AA Gde Oka Pramadita (2015)	<b><u>Sampel Penelitian</u></b> Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali	<b><u>Variabel Independen</u></b> Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja <b><u>Variabel dependen</u></b> Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
Evawati Khumaedi (2016)	<b><u>Sampel Penelitian</u></b> Pegawai Dinas Sentra Operasi Terminal PT.Angkasa Pura II	<b><u>Variabel Independen</u></b> Disiplin Kerja, Motivasi Kerja <b><u>Variabel dependen</u></b> Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
Diana Khaerani Sofyan (2013)	<b><u>Sampel Penelitian</u></b> Pegawai BAPPEDA	<b><u>Variabel Independen</u></b> Lingkungan Kerja <b><u>Variabel dependen</u></b> Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## 2.5 Kerangka Pikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini penulis memberikan model pemikiran yaitu sebagai berikut :



## **2.7 Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dikantor BKD provinsi Lampung**

Motivasi adalah suatu dorongan yang mampu menciptakan suasana sehat dan diharapkan mampu menimbulkan semangat yang tinggi pada semua pekerja Alexandra (2009). Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai motivasi kerja pegawainya. Didalam sebuah pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

H1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja (X1) yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor BKD Provinsi Lampung.

### **2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dikantor BKD provinsi Lampung**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014, p.193). Disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh ketertiban dan efisiensi tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh kantor. Disiplin kerja pegawai merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai.

H2 : Terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor BKD Provinsi Lampung.

### **3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Dikantor BKD provinsi Lampung**

Menurut Sedarmayati (2011,p.27), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

H3 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X3) yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor BKD Provinsi Lampung.

### **4. Pengaruh motivasi kerja(X1), disiplin kerja(X2), dan lingkungan kerja(X3) terhadap kinerja(Y) Pegawai Dikantor BKD provinsi Lampung**

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Disiplin kerja pegawai merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai. Dan Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Jika motivasi kerja berhasil menggabungkan antara disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman tentunya mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam organisasi tersebut

H4 : Terdapat pengaruh motivasi kerja(X1), disiplin kerja(X2), dan lingkungan kerja (X3) yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor BKD Provinsi Lampung.