

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi [12]. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi [13].

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peran hubungan kerja agar dapat secara efektif dalam rangka membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat [14]. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan system bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh Karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan disiplin ilmu dibidang ekonomi dimana didalamnya terdapat suatu proses menggabungkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan untuk mengatur seluruh Sumber Daya Manusia yang ada di dalam organisasi agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi.

2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan pasti Manajemen Sumber Daya Manusia bervariasi antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya, tergantung pada tingkat perkembangan organisasi. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut [12]:

1. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan manajemen sumber daya manusia guna memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur Manajemen Sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara pegawai agar tidak adanya gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, dengan memperhatikan segi-segi SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Adapun tujuan lain Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut [15]:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi segala kewajiban secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implementasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan mampu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dalam manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.2.1.3 Fungsi Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut [1]:

1. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia diartikan sebagai suatu aktivitas yang menelaah apa yang akan dilakukan oleh sumber daya manusia, bagaimana dilakukannya, dan kapan dilakukannya.

2. Staffing

Staffing adalah proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan *skill* semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi. Staffing berarti melibatkan analisis kerja, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang utama yang terdiri tidak hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan karier individual dan aktivitas organisasi, pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja, organisasi yang menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

4. Kompensasi dan Benefit

Sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai dengan *reward* yang memadai dan berkeadilan (*equitable*) bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasional.

5. Keamanan dan Kesehatan

Keamanan dan kesehatan meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan. Kesehatan menunjuk pada kebebasan pegawai dari sakit fisik atau emosional.

6. Pegawai dan Realasi Kerja

Organisasi bisnis dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat kerja dan tawar menawar dengan mereka secara jujur jika karyawan organisasi ingin serikat mempresentasikan mereka.

7. Riset Sumber Daya Manusia

Riset sumber daya manusia adalah kunci penting bagi mengembangkan angkatan kerja seproduktif dan sepuas mungkin.

2.2.2 Motivasi

2.2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan sendirinya. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Semua ini ada dasar dan alasan yang mendorong seseorang bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya.

Motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin yaitu "*movere*" yang berarti menggerakkan. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan [16]. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya [3].

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan menderong seseorang untuk

melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

2.2.2.2 Teori - Teori Motivasi

Adapun teori yang mempengaruhi motivasi seseorang sangat ditentukan yang akan dicapai orang yang bersangkutan dapat melalui harapan yang ingin dicapai pegawai antara lain: [17]

1. Gaji yang sesuai

Gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang setelah melakukan pekerjaan. Upah umumnya berupa uang atau materi lainnya. Pegawai yang diberikan gaji sesuai kerja yang dilakukan atau sesuai harapan, membuat pegawai bekerja secara baik dan bersungguh-sungguh. Dengan demikian tujuan organisasi sesuai dengan di harapkan

2. Keamanan kerja yang terjamin

Pegawai dalam bekerja membutuhkan konsentrasi dan ketenangan jiwa dan dapat diwujudkan dalam bentuk keamanan kerja. Jaminan keselamatan kerja dan asuransi apabila kecelakaan sehingga membuat pegawai dapat bekerja dengan sepenuh hati.

3. Kehormatan dan pengakuan

Kehormatan dan pengakuan terhadap pegawai dapat diberikan dengan penghargaan atas jasa dan pengabdian pegawai. Kehormatan dapat berupa bonus atau cinderamata bagi pegawai yang berprestasi. Sedangkan pengakuan dapat diberikan dengan melakukan promosi jabatan.

4. Perlakuan yang adil

Adil bukan berarti diberikan dengan jumlah sama bagi seluruh pegawai. Perlakuan adil diwujudkan dengan pemberian gaji, penghargaan dan promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerja. Bagi pegawai yang berprestasi dipromosikan jabatan yang lebih tinggi, sedangkan pegawai yang kurang berprestasi diberimotivasi untuk berprestasi sehingga suatu saat memperoleh promosi jabatan.

5. Pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa

Pimpinan merupakan orang yang menjadi motor penggerak bagi perjalanan roda sebuah organisasi. Pimpinan yang memiliki kemampuan memimpin membuat

pegawai segan dan hormat. Pimpinan juga dituntut jujur sehingga pimpinan dijadikan contoh yang baik bagi pegawainya.

6. Suasana kerja yang menarik

Hubungan harmonis antara pimpinan dan pegawai atau hubungan vertical membuat suasana kerja baik. Selain itu hubungan harmonis diharapkan juga tercipta antar sesama pegawai, sehingga suasana kerja tidak membosankan yang tentunya ditunjang dengan fasilitas yang memadai.

7. Jabatan yang menarik

Jabatan merupakan salah satu kedudukan yang diharapkan pegawai. Promosi jabatan yang berjenjang baik dengan berpedoman pada prestasi kerja serta masa kerja membuat pegawai menduduki jabatan dengan jenjang teratur.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis menyimpulkan motivasi kerja dapat berasal dari upah gaji yang sesuai, kehormatan dan pengakuan, perlakuan yang adil dan suasana kerja yang menarik.

2.2.2.3 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya [3].

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah : [18]

1. Faktor motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
2. Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja. Fredick Hezberg juga mengemukakan faktor lain mengenai motivasi adalah : [18]

- a. *Supervise*
- b. Hubungan interpersonal
- c. Kondisi kerja fisik
- d. Gaji
- e. Kebijakan dan praktik perusahaan
- f. Benefit pekerjaan.

Motivasi seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk pada faktor-faktor internal adalah : [14]

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan diri
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerjaPrestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c. Organisasi tempat bekerja
- d. Situasi lingkungan pada umumnya.
- e. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

2.2.2.4 Prinsip Motivasi Kerja

Adapun yang menjadi prinsip-prinsip motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut: [12]

1. Prinsip partisipasi, yaitu dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi, yaitu pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya

3. Prinsip mengakui andil bawahan, yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.
4. Prinsip pendelegasian wewenang, yaitu pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
5. Prinsip memberi perhatian, yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan. Dimensi takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.2.2.5 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, dengan adanya tujuan motivasi yang baik maka suatu organisasi akan bergerak maju kedepan. Adapun Tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut : [1]

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas dan efektivitas pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan loyalitas, kretivitas, dan partisipas pegawai
7. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas tugasnya.

2.2.2.6 Indikator motivasi

Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan [16]. Adapun indikator motivasi kerja yaitu : [19]

1. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang di percayakan kepadanya sekarang, tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar

dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian, dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan.

3. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan, karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula

4. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya.

2.2.3 Disiplin Kerja

2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara per-orangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin kerja bermamfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut [5]. Salah satu kunci keberhasilan adalah terletak pada kedisiplinan, walaupun kecil namun jika dilakukan secara terus-menerus, maka hasil dari kedisiplinan tersebut akan berbuah hasil nyata yang akan terlihat dimasa yang akan datang.

Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin maupun pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan pihak pengelola puskesmas [3].

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dalam menaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar menghasilkan suatu kinerja yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional, tujuannya agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

2.2.3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan di langgar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran [20]

Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang

rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku pegawai hanya akan bergantung singkat, dan pengawas harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, akan tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di bawah bawahan dan atasan.

Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Tindakan kedisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu [21].

2.2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut [5]. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut: [22]

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan disbanding dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu instansi masih menjadi panutan bagi para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari apapun yang dibuat pimpinannya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi atau instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya

berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah ubah sesuai dengan kondisi dan situasi

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

2.2.3.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Salah satu kunci keberhasilan adalah terletak pada kedisiplinan, walaupun kecil namun jika dilakukan secara terus-menerus, maka hasil dari kedisiplinan tersebut akan berbuah hasil nyata yang akan terlihat dimasa yang akan datang. Adapun jenis disiplin kerja yaitu: [12]

1. Disiplin preventif

Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja disiplin. Cara preventif dimaksudkan agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

2. Disiplin korektif

Merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran. Kegiatan korektif ini berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan yang wujudnya dapat berupa peringatan ataupun berupa schorsing, semua sasaran pendisiplinan tersebut harus positif, bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali.

2.2.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut [5]. Dari pengertian diatas terdapat beberapa indikator disiplin yaitu: [14]

1. Tujuan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Dimensi tujuan kemampuan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja
- b. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja

2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja
- b. Menjaga dan merawat peralatan

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- a. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja
- b. Bekerja sesuai fungsi dan tujuannya
- c. Bekerja sesuai jam kerja

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja, Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Perusahaan pegawai atas peraturan kerja
 - b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja
5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu: Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja

2.2.4 Lingkungan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman, dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal. Jika para pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat menyebabkan para pegawai dapat mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para pegawai untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar pegawai maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Kondisi kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal [23]. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat kerja

optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi [9].

2.2.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/intansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap eviktifitas yang bekerja dalam instansi. Didalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu : [24]

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan 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 hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

2.2.4.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat aman dan nyaman, ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Secara garis besar lingkungan kerja di pengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik dimana faktor fisik berupa : [25]

1. Faktor lingkungan fisik

a. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian, pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan

b. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

c. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawai. Yang dimaksud privasi disini adalah “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Lingkungan kerja non-fisik

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan pegawai, apabila hal ini berlangsung secara terus-menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pergantian pemimpin perusahaan

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif atau terjadinya pereselisihan dalam berkomunikasi, kurang kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status, dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun non fisik keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rangkangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.2.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Dengan menciptakan lingkungan tempat kerja yang menyenangkan berarti secara langsung maupun tidak langsung mengurangi rasa pemborosan waktu, biaya, jumlah absensi, kesalahan kerja dan kecelakaan di tempat kerja [24] Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman, dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal. Jika para pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

2.2.4.5 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Kondisi kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan

konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal [23]. Adapun Indikator lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu: [26]

1) Lingkungan Kerja Fisik

1. Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih itu, misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

2. Jaminan terhadap keamanan

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja, sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/muktahir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

4. Tata ruang

Merupakan penataan yang ada didalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Adapun Indikator kerja non fisik yaitu: [27]

1. Hubungan karyawan dengan atasan

Hubungan karyawan dengan atasan yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, serta atasan juga mudah dalam menyampaikan informasi kepada karyawan karena memiliki ikatan hubungan yang baik.

2. Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada konflik diantara sesama rekan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dalam satu organisasi untuk waktu yang lama

2.2.5 Kinerja Pegawai

2.2.5.1 Pengertian Kinerja pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Setiap organisasi atau instansi tersebut terdiri dari elemen para pelaku yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan secara sendiri-sendiri maupun berkelompok dengan tujuan yang akan dicapai [28]

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [12]. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan pegawai biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran tertentu dalam mencapai tujuan individu [9]. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja dari seseorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

2.2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja dari seseorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang pegawai antara lain sebagai berikut : [29]

1. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat dia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.
 2. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji pegawai dan selanjutnya menurunkan daya beli pegawai.
 3. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
- faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah faktor internal dan eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari pegawai itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar pegawai itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain lain.

2.2.5.3 Dimensi Yang Menunjang Kinerja

Untuk mencapai atau menilai kinerja ada dimensi yang menjadi tolak ukur, hal-hal tersebut, yaitu: [20]

1. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kecermatan dan kerusakan.
2. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Sedangkan taat asas adalah bagian penting dari kinerja, sehingga dimensi kinerja dapat dijalankan dengan baik. Hal ini dideskripsikan penulis menjadi :

a. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan

b. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

c. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

d. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tapi harus dilakukan dengan cara yang benar, dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.2.5.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk mengetahui sejauh mana hasil kerja pegawainya, tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kinerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai organisasi tersebut.

Suatu perusahaan /organisasi melakukan penilaian kinerja didasarkan pada beberapa alasan yaitu: [20]

- a. Manajemen perlu mengetahui kemampuan pegawai/karyawan (pihak yang dinilai) dalam menjalankan tugasnya.
- b. Manajemen perlu memastikan bahwa karyawan telah bekerja dengan benar sesuai dengan tujuan perusahaan /organisasi

- c. Manajemen memberi sinyal kepada pegawai/karyawan bahwa setiap proses atau hasil yang dicapai akan dinilai dan dihargai sesuai kontribusi dan prestasi yang dicapai

2.2.5.5 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran tertentu dalam mencapai tujuan individu. Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai antara lain sebagai berikut : [29]

1. Perbaikan kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi pegawai, atasan, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja
2. Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayarannya dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan
3. Keputusan penempatan, promosi, transfer dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif, misalnya dalam banyak penghargaan.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali, setiap pegawai hendaknya selalu mampu mengembangkan diri
5. Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik pegawai.

2.2.5.6 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan pegawai biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran tertentu dalam mencapai tujuan individu [9]. Kinerja dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu: [30]

1. Efektivitas dan efisiensi yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk memilih peralatan yang tepat dalam mencapai tujuan.
2. Orientasi tanggung jawab yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik.

3. Disiplin yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai dengan target yang ditentukan.
4. Inisiatif yaitu kemampuan untuk bertanya, memberi kritik dan saran.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut akan dikemukakan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi di Denpasar Bali, populasi dalam penelitian ini adalah 137 orang responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis linear berganda. Analisis membuktikan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) distribusi di Denpasar Bali. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja secara dominan pada PT. PLN (PERSERO) distribusi di Denpasar Bali.
2. Dinda Shara Harum Febriani, Suharnomo melakukan penelitian dengan judul Pengaruh pengawasan, motivasi kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ungaran)
3. Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Sumberuko Kabupaten Lumajang. Populasi yang diambil adalah 32 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel random sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Sumberuko Kabupaten Lumajang. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen perubahan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja Kabupaten Minahasa Utara.
4. Pengaruh manajemen perubahan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja Kabupaten Minahasa Utara, populasi dalam penelitian ini adalah 41 responden. Penelitian ini menggunakan

metode deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen perubahan, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja kabupaten minahasa utara. Untuk itu dinas tenaga kerja kabupaten minahasa utara sebaiknya memberikan perhatian lebih mengenai penerapan perubahan, lingkungan kerja dan budaya organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan tujuan dari dinas tenaga kerja kabupaten minahasa utara tercapai.

5. Rukhayati 2018 melakukan penelitian di puskesmas talise dengan judul Pengaruh motivasi dan disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan di puskesmas talise, Hasil analisis ini menunjukkan bahwa variable disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable kinerja pegawai pada Puskesmas Talise. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai
6. Khairiyah, nur syaima annisa (2013) melakukan penelitian dengan judul pengaruh kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt nutricia indonesia sejahtera. hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. secara parsial kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7. Vernita meilena putri herawati (2015) melakukan penelitian dengan judul pengaruh disiplin, pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di supermarket pamella satu kota yogyakarta. hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas disiplin, pendidikan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan supermarket pamella satu kota yogyakarta. secara parsial disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. secara parsial pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian Yang Diperoleh Oleh Peneliti
AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya (2015)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi di denpaasar bali.	X1 : Motivasi Kerja X2 : disiplin kerja X3: lingkungan kerja Y: Kinerja karyawan	Analisis membuktikan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO)
Dinda Shara Harum Febriani, Suharnomo	Pengaruh pengawasan, motivasi kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada PT. Pos Indonesia Cabang Ungaran)	X1:motivasi kerja X2:komunikasi Y : kinerja karyawan	Hasil analisis studi ini menunjukkan bahwa pengawasan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada komitmen organisasi, komunikasi interpersonal telah positif dan berdampak signifikan pada komitmen organisasi, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, pengawasan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 Lanjutan

Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian Yang
------	------------------	----------	-----------------------

		Penelitian	Diperoleh Oleh Peneliti
Umi Lailatun Nafiah, Zainul Hidayat	Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Puskesmas Labruk Kidul Kec. Sumbersuko, Kab. Lumajang	X1 : Etos Kerja X2:Disiplin Y: kinerja perawat	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat
Noer dan Nama Arsyah Barlian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian Yang Diperoleh Oleh Peneliti
			Puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang
Ireyne P dunamauw, Rita N. Torerah, Yantje Uhing	Pengaruh Manajemen Perubahan, lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara	X1:Manajemen Perubahan X2:Lingkungan Kerja X3:Budaya Organisasi Y : kinerja pegawai	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen perubahan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja kabupaten minahasa utara. Untuk itu sebaiknya dinas tenaga kerja kabupaten minahasa utara sebaiknya menaruh perhatian lebih mengenai penerapan manajemen perubahan, lingkungan kerja dan budaya organisasi, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan dari dinas tenaga kerja kabupaten minahasa utara dapat tercapai

Table 12.1 Lanjutan

Rukhayati	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise	X1 : Motivasi X2:Disiplin Kerja Y : kinerja karyawan	Hasil analisis ini menunjukkan bahwa variable disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable kinerja pegawai pada Puskesmas Talise. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai
Khairiyah, NurSyaima Annisa	Pengaruh Kepuasan Kerja,Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera	X1 : Kepuasan Kerja X1 : Gaya Kepemimpinan X3 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	Secara simultan :Kepuasan Kerja,Gaya, Kepemimpinan, Serta Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial :Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2.1 Lanjutan

Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian Yang Diperoleh Oleh Peneliti
------	------------------	---------------------	---

Vernita Meilena Putri Herawati	Pengaruh Disiplin, Pendidikan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Supermarket Pamella Satu Kota Yogyakarta	X1 : Disiplin X2: Pendidikan X3:Lingkungan Kerja Y:Kinerja Karyawan	Secara simultan :Disiplin, Pendidikandan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial: Disiplin, pendidikan,dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
---	---	--	---

Sumber: Data penelitian 2019 (data diolah)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti dan merupakan tuntunan bagi penelitian untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis. Di dalam suatu instansi, kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting. Dimana kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Berdasarkan latar belakang Penelitian dan perumusan masalah yang dituliskan sebelumnya, maka peneliti membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini yang menunjukkan hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

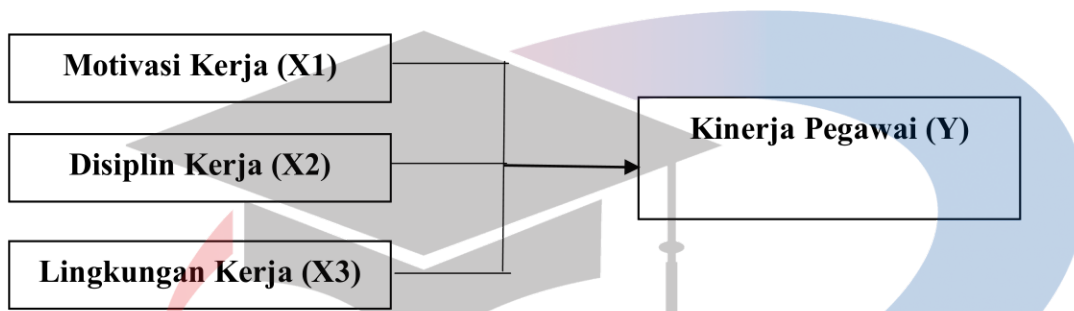
Motivasi merupakan suatu cara yang dapat mendorong kinerja pegawai untuk maksimal dan dapat menjadi pedoman pegawai dalam bekerja, karena adanya suatu dorongan baik dari diri sendiri maupun yang diberikan oleh organisasi. Semakin tinggi motivasi seorang pegawai maka akan semakin baik kinerjanya

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena disiplin kerja dapat dilihat dari sikap pegawai dalam menciptakan keteraturan dalam bekerja, semakin kuat disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik kinerja

yang dijalankan oleh pegawai karena disiplin sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi.

Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif dan baik akan membuat kinerja pegawai semakin baik.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data [31].

2.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin yaitu “*movere*” yang berarti menggerakkan. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan [16]. Hal ini di perkuat dengan penelitian terdahulu, dimana penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tiga Dolok

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut [5]. Salah satu kunci keberhasilan adalah terletak pada kedisiplinan dan sebuah kedisiplinan yang baik adalah walaupun kecil namun dilakukan secara terus-menerus. Karena dengan dilakukan terus menerus maka hasil dari kedisiplinan tersebut akan berbuah hasil nyata yang akan terlihat dimasa yang akan datang. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu dimana penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tiga Dolok

2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Kondisi kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal [23]. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu, dimana penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tiga Dolok

2.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [12]. Untuk mencapai kinerja pegawai yang diharapkan oleh instansi maka diperlukan adanya motivasi yang baik, serta digabungkan dengan adanya disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik agar menunjang kelancaran, keamaan, serta kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kinerja tolak ukur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

H4 : Motivasi Kerja, Displin Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tiga Dolok

