

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori merupakan teori yang relevan yang digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti dan sebagai dasar untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis), dan penyusunan instrument penelitian. Teori yang digunakan bukan sekedar pendapat dari pengarang atau pendapat lain, tetapi teori yang benar-benar telah teruji kebenarannya.

2.1.1 Kinerja pegawai

Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Mengacu pendapat tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai melalui suatu pelaksanaan pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu, tepat mengenai sasaran dengan selalu mengikuti metode yang telah ditetapkan Mahsun (2006), sedangkan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku bagi pekerjaan yang bersangkutan Handoko (2000).

Sedangkan menurut Irham Fahmi (2011) yaitu hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang di hasilkan selama satu periode waktu. faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai. Menurut Mitchell dalam Sedermayani (2001) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

1. *Quality of Work*, dimana mutu yang dihasilkan yang mencerminkan tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaian suatu pekerjaan.
2. *Promptness*, merupakan suatu dorongan atau motivasi dalam bekerja yang bisa diberikan oleh seorang pimpinan baik dalam bentuk materi maupun non materi.
3. *Initiative*, yaitu kesadaran dan kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.
4. *Capability*, yaitu kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan serta mampu memecahkan persoalan.
5. *Communication*, yaitu terjalinnya komunikasi yang baik antara pimpinan, bawahan dan rekan sekerja, dan pelanggan.

Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik akan membantu meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai. Hal ini tentu saja akan menguntungkan instansi/perusahaan. Paling tidak pegawai akan mengetahui

seberapa prestasi yang dia dapatkan, sasaran yang menjadi objek penilaian kerja adalah kecakapan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang di evaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Penilaian kinerja menurut Hasibuan (2001) adalah penilaian rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/pegawai. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Samsudin (2006) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Standart penilaian kinerja perlu adanya sebagai acuan pegawai sehingga untuk selanjutnya bisa meningkatkan kinerja pegawai yang kurang maksimal menjadi maksimal, berkaitan dengan jabatan atau pekerjaan yang di percayakan kepada seseorang. Menurut Soedjono (2005) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni :

1. Kualitas yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah di tetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas yaitu pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Kemandirian yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan tanggungjawab pegawai terhadap organisasinya.

2.1.2 Disiplin

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan tersebut tidak akan ada artinya jika tidak ada sanksi bagi para pelanggarnya. Begitu pula di dalam suatu organisasi akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada organisasi tersebut. Dengan kata lain disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang terjadi perusahaan akan susah mencapai target bila tidak ada disiplin kerja. Menurut Terry (dalam Tohardi, 2002) bahwa disiplin merupakan alat penggerak pegawai agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Sedangkan menurut Siagian, 2002 dalam Sutrisno (2009) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Menurut Moenir (2006) ada 2 jenis disiplin, yaitu:

1. 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.

2. 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. Berapapun tersedianya peralatan canggih yang serba otomatis, disiplin kerja dari tenaga kerja tetap menjadi andalan utama.

Dari beberapa penjelasan diatas disimpulkan bahwa beberapa ukuran untuk mengukur disiplin kerja yang antara lain:

1. Kepatuhan pegawai pada jam kerja.
2. Kepatuhan pelayanan pada perintah/instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku
3. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati.
4. Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenal instansi.

5. Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan, yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para pegawai yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menghadapi pegawai bermasalah, efek negatif kepada para pegawai lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul. (Mathis, 2002). Menurut Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2003) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan akan prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

Menurut Hasibuan (2003) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan

teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun pasti akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik

5. Waskat

Waskat (pengawas melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waksat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

6. Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

8. Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua pegawainya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010), indikator disiplin kerja adalah:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas
4. Tingkat absensi

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2003).

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. (Hasibuan, 2003)

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedangkan keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Klingner menjelaskan tindakan disiplin merupakan suatu pengurangan atau penurunan atau pemotongan yang dipaksakan oleh atasan dalam hal imbalan organisasi karena suatu sebab. Sedangkan keluhan adalah keluhan-

keluhan yang dilakukan pegawai sehubungan dengan perlakuan yang tidak adil dalam distribusi imbalan–imbalan atau hukuman–hukuman yang dilakukan organisasi.

Menurut Dharma (2004) perilaku tidak disiplin sering dijumpai ditempat kerja adalah sebagai berikut:

1. Melanggar peraturan jam istirahat dan peraturan kerja lainnya
2. Melanggar peraturan keamanan dan kesejahteraan.
3. Terlambat masuk kerja.
4. Berkembang rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar rasa Tanggungjawab.
5. Bekerja dengan ceroboh dan merusak peralatan.

2.1.3 Motivasi

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan tersebut maka salah satu hal yang perlu dilakukan oleh pemimpin adalah mendorong pegawai untuk bersedia bekerja sesuai yang diinginkan perusahaan, daya dorong tersebut sebagai motivasi pegawai.

Suasana batin atau psikologis seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat organisasi atau perusahaan yang menjadi lingkungannya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan Wibowo (2010)

Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek motivasi dan permasalahannya, perlu dipahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari motivasi melalui berbagai macam perspektif. Menurut Suwato dan Doni J (2011) bahwa motivasi merupakan seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya untuk melakukan suatu tindakan. Sedangkan menurut Wibowo (2010) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia yang menuju pada pencapaian suatu tujuan.

Perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan jika tidak mau bekerja dengan giat.

Adapun beberapa bentuk yang diperlukan untuk menumbuhkan motivasi pegawai yang akan membantu menumbuhkan kinerja pegawai, menurut Gitosudarmo dan Mulyono (1999) motivasi atau dorongan kepada pegawai untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama ini dapat dua macam, yaitu:

1. Motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada pegawai. Imbalan finansial tersebut meliputi gaji, tunjangan dan lain sebagainya.
2. Motivasi nonfinansial, yaitu dorongan yang mewujudkan tidak dalam bentuk finansial atau uang, akan tetapi merupakan suatu pujian,

penghargaan, promosi, pendekatan dengan pegawai lain dan lain sebagainya.

Menurut Hasibuan (2005) menyatakan bahwa model-model motivasi terdiri dari 3 (tiga) yaitu :

1. Model Tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi pegawai agar gairah kerja menjadi meningkat adalah dilakukan menggunakan sistem *insentif* yaitu memberikan *insentif* (uang atau barang) kepada pegawai yang berprestasi.

2. Model Hubungan Manusia

Untuk memotivasi pegawai supaya gairah pegawai meningkat ialah dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka berguna dan penting.

3. Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa pegawai dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan berarti. Menurut model ini pegawai cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik.

Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi menurut Malayu

S.P Hasibuan (2003), yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.

4. Meningkatkan disiplin pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas–tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat–alat dan bahan baku.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu dengan adanya dorongan dari pemimpin sehingga pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga tercapainya suatu tujuan perusahaan, menurut Mangkunegara (2009) menambahkan pada faktor motivasi hendaknya harus memuat atau syarat mutlak perlu bagi pegawai yang mana karakteristik guna memiliki motivasi berprestasi tinggi, berikut :

1. memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi.
2. berani mengambil risiko.
3. memiliki tujuan yang realistis
4. memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut.
5. memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.

Robbins (2012) Teori kebutuhan Mc. Clelland menyebutkan bahwa teori yang menyatakan bahwa pencapaian, kekuatan, dan hubungan adalah tiga kebutuhan

penting yang membantu menjelaskan motivasi. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan pencapaian (need for achievement)

Dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.

2. Kebutuhan kekuatan (need for power)

Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

3. Kebutuhan hubungan (need for affiliation)

Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai mengerjakan tugasnya dengan optimal, bersih, sehat, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan suatu lingkungan kerja yang baik akan menentukan keberhasilan tercapainya suatu tujuan perusahaan. Logahan (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah di berikan padanya. Menurut mardiana (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan

pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

Sebaliknya apa bila lingkungan kerja kurang baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja pegawai sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja sangat perlu di perhatikan untuk kenyamanan dan keamanan pegawai, hal ini di karenakan jika lingkungan kerja tidak nyaman akan menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sarwoto (2007):

1. Lingkungan kerja fisik.

merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, di antaranya adalah:

- a. Tata ruang kerja yang tepat Suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.
- b. Cahaya dalam ruangan yang tepat Cahaya dalam ruangan atau penerangan 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 organisasi.

- c. Suhu dan kelembapan udara yang tepat Didalam 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.
 - d. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja.
 - e. Suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja pegawai.
 - f. Keamanan kerja pegawai rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan akan mendorong motivasi kerja pegawai sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi
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 bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Semangat kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama pegawai dan dengan pemimpinnya, 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.

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

- a. Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggungjawab mereka serta bertanggungjawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar ,baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini dirangkai dalam table 2.1

TABEL 2.1
RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

NO	NAMA	JUDUL	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1	Dewa Putu Meles Arta dan Ni Ketut Lisna Deni Sari (2015)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kepengawasan dan Pelayanan BAE dan Cukai tipe Madya Pabean Ngurah Rai kabupaten Bandung	Independen: Motivasi, Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Lingkungan Kerja berpengaruh positif Kinerja Pegawai terhadap kantor pengawasan dan pelayanan BEA dan cukai tipe madya pabean ngurah rai kabupaten Bandung
2	Hiska Jonest Runtuuwu, Joyce Lopian, dan Lucky Dotulong (2015)	Pengaruh Disiplin, Penetapan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado	Independen: Disiplin, dan penempatan, dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin, Penempatan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif Kinerja Pegawai terhadap Badan Pelayanan Perizinan Terpadu kota Manado

3	Boy Suzanto dan Dewi Fitriasari (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai (suatu studi pada cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta	Independent: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Koordinasi Dependen: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Koordinasi berpengaruh positif Kinerja Pegawai terhadap Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta
4	Ivonne A. S. Sajangbakti	Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai PT. POS INDONESIA (persero) Cabang Bitung	Independent: Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Dependen: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh positif Kinerja Pegawai terhadap PT. POS INDONESIA (persero) caang Bitung
5	Mulyanto dan Dyah Widayati	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan	Independen Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Dependen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian tanaman Pangan, Perkebunan dan

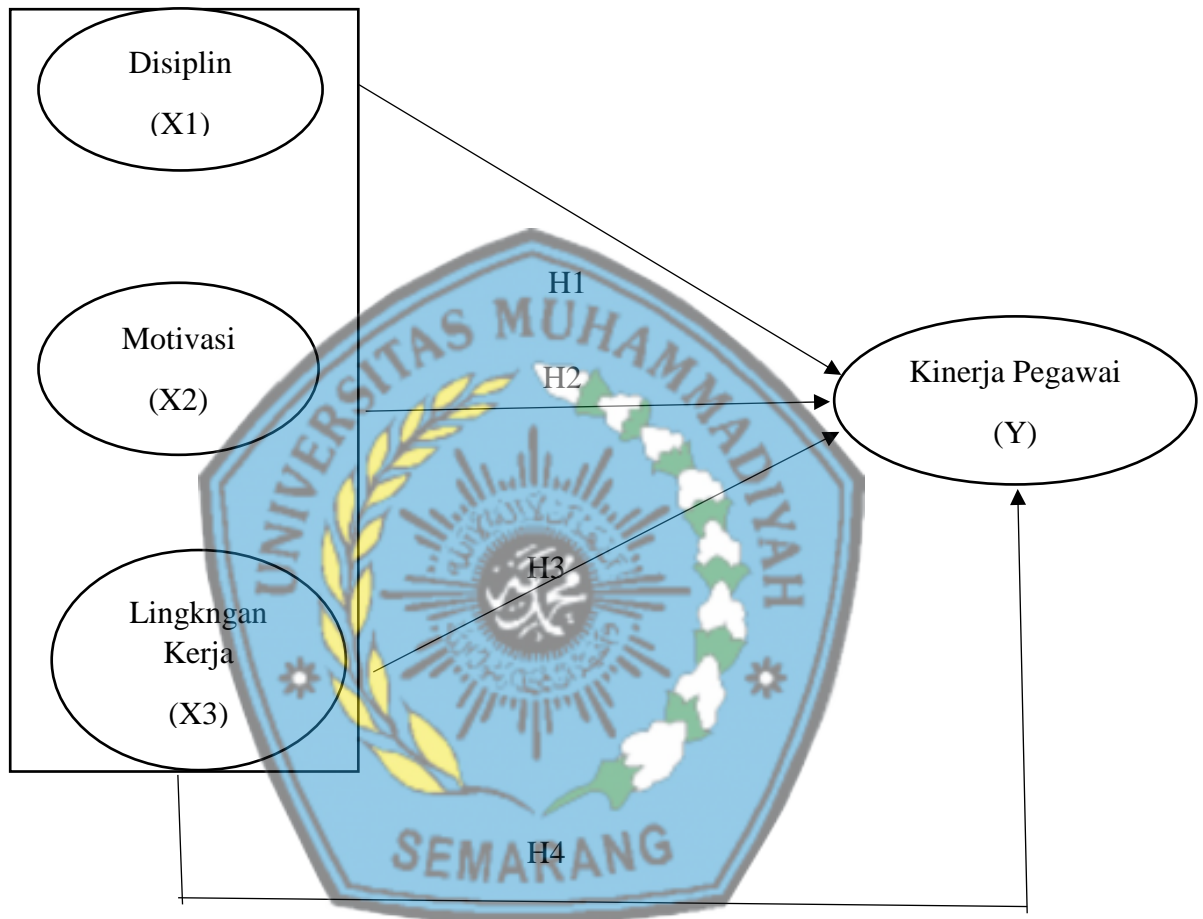
		Kepuasan Kerja sebagai Variable Moderating	Kinerja Pegawai	Kehutanann Kabupaten Karanganyar
6	Heny Sudanti (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	Indeenden: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi kerja Dependen: Kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif Kinerja pegawai terhadap Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun
7	Agung Setiawan (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang	Independent : Disiplin Kerja dan Motivasi Dependen: Kinerja pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang • Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Rumah sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang

2.3 Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



GAMBAR 2.2
KERANGKA PEMIKIRAN



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori dan literatur yang relevan dan dijadikan acuan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empirik (Sugiyono, 2011).

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang di ambil adalah sebagai berikut:

1. H₁: Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. H₂: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
3. H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
4. H₄: terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.