

TESIS

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KELURAHAN DI KABUPATEN MAROS**

*ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK
ENVIRONMENT ON WORK DISCIPLINE AND EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE KELURAHAN OFFICE IN MAROS REGENCY*

**MUH. SAPRIL AHMAD
A012201063**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

TESIS

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KELURAHAN DI KABUPATEN MAROS**

***ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK
ENVIRONMENT ON WORK DISCIPLINE AND EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE KELURAHAN OFFICE IN MAROS REGENCY***

sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

disusun dan diajukan oleh

**MUH. SAPRIL AHMAD
A012201063**



kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

TESIS

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KELURAHAN DI KABUPATEN MAROS**

disusun dan diajukan oleh

Muh. Sapril Ahmad
A012201063

telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

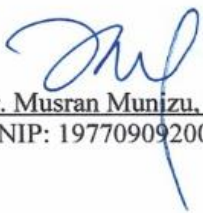
Pada tanggal 02 Desember 2021

dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,


Pembimbing Pendamping,

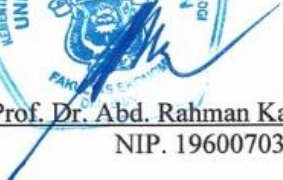

Prof. Dr. Musran Munjzu, S.E., M.Si., CIPM
NIP. 197709092000121001


Prof. Dr. Maat Pono, S.E., M.Si
NIP. 195807221986011001

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Prof. Dr. Syamsu Alam, S.E., M.Si., CIPM
NIP. 196007031992031001


Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM
NIP. 196007031992031001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muh. Sapril Ahmad

Nomor Mahasiswa : A012201063

Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini, benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pemikiran orang lain, apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 27 Desember 2021

Yang Menyatakan



Muh. Sapril Ahmad

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkah rahmat dan kuasanya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul “analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai pada kantor kelurahan di kabupaten maros”

Rampungnya tesis ini berkat usaha maksimal serta bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, mulai dari proses persiapan, pelaksanaan studi, penelitian hingga penyelesaian penulisan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala ketulusan dan kerendahan hati peneliti haturkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M.A selaku Rektor Universitas Hasanuddin yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan studi Strata Dua (S2) di kampus terbesar di Indonesia Timur ini, Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE.,M.Si.,CIPM selaku ketua Program dan para Staf Akademik Jurusan Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin yang telah memberikan kesempatan belajar kepada penulis hingga selesai di program ini.
3. Dosen pembimbing bapak Prof. Dr. Musran Munizu, SE.,M.Si.,CIPM selaku Ketua Komisi Penasehat dan bapak Prof. Dr. Maat Pono, SE.,M.Si., selaku anggota yang telah banyak memberikan masukan, bimbingan dan arahan dalam merampungkan tesis ini.

4. Tim dosen penguji tesis ini, bapak Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE.,M.Si.,CIPM., ibu Dr. Hj. Nurdjannah Hamid, SE.,M.Agr., bapak Dr. Mursalim Nohong, SE.,M.Si.,CRA.,CRP.,CWM. Yang telah banyak memberikan masukan, serta arahan dalam merampungkan tesis ini.
5. Bapak Prof. Dr. Ansar.SE.,M.Si yang selalu memberikan motivasi dan menjadi inspirasi bagi saya untuk melanjutkan pendidikan.
6. Kedua orang tuaku bapak Ahmad dan ibu saenab serta mertua bapak Masse dan ibu Bahra yang telah memberikan support baik materi maupun non materil dan menjadi penyemangat serta selalu memberi doa kepada saya selama menempuh pendidikan di Universitas Hasanuddin.
7. Istri saya tercinta Rahmawati, S.Pd yang telah mensupport dan menjadi penyemangat saya dalam menjalani pendidikan di Universitas Hasanuddin.
8. Kak Ahmad Ramli. S.Pd.,M.Hum dan Kak Salmia S.Pd., yang telah banyak memberikan masukan serta arahan selama saya menempuh pendidikan di Universitas Hasanuddin.
9. Kak Tamsir, SE., dan Kak Mohammad Amin, SE yang selalu memberikan motivasi dan semangat kepada saya dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Hasanuddin.

Demikian penyusunan tesis ini, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak untuk kesempurnaan tesis ini. Akhirnya penulis memohon kehadiran Allah SWT. Agar senantiasa melimpahkan rahmatnya untuk kita semua.

Makassar, 27 Desember 2021

Muh. Sapril Ahmad

ABSTRAK

MUH. SAPRIL AHMAD. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Kabupaten Maros* (dibimbing oleh Musran Munizu dan Maat Pono).

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh variabel (1) motivasi terhadap disiplin kerja; (2) lingkungan kerja terhadap disiplin kerja; (3) motivasi terhadap kinerja pegawai; (4) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai; (5) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai; (6) motivasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja; dan (7) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah pegawai kelurahan yang berstatus ASN. sebanyak 153 orang. pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan bantuan Program SPSS 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai kelurahan Kabupaten Maros; (2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai kelurahan Kabupaten Maros; (3) motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan Kabupaten Maros; (4) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan Kabupaten Maros; (5) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan Kabupaten Maros; (6) motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai kelurahan Kabupaten Maros; dan (7) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai kelurahan Kabupaten Maros.

Kata kunci: motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai



ABSTRACT

MUH. SAPRIL AHMAD. *The Analysis on Effect of Motivation and Working Environment on Working Discipline and Employees' Performance in Village Administration Offices at Maros Regency* (supervised by Musran Munizu and Maat Pono).

The research aims at analysing: (1) the effect of the motivation variable on the working discipline, (2) the effect of the working environmental variable on the working discipline, (3) the effect of the motivation variable on the employees' performance, (4) the effect of the working environmental variable on the employees' performance, (5) the effect of the working discipline variable on the employees' performance, (6) the effect of the motivation variable on the employees' performance through the working discipline, (7) the effect of the working environmental variable on the employees' performance through the working discipline.

The research used the quantitative approach. The research populations were the village administration employees with the status the State Civil Apparatus as many as 153 employees. Data were collected using the observation, interview, documentation, and questionnaire. The data were analysed using the *Path Analysis* with SPSS 24 program.

The research result indicates that: (1) the motivation affects the employees' working discipline. (2) The working environment influences the employees' working discipline. (3) The motivation affects the employees' performance. (4) The working environment influences the employees' performance. (5) The working discipline affects the employees' performance. (6) The motivation influences the employees' performance through the working discipline. (7) The working environment affects the employees' performance through the working discipline of the village administration employees at Maros Regency.

Key words: Motivation, working environment, working discipline, employees' performance



DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN SAMPUL | |
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | ii |
| PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 8 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian..... | 9 |
| 1.4.1 Kegunaan Teoritik | 9 |
| 1.4.2 Kegunaan Praktik..... | 9 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 11 |
| 2.1 Tinjauan Teori dan Konsep..... | 11 |
| 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 11 |
| 2.1.2 Kinerja Pegawai | 15 |
| 2.1.3 Motivasi | 23 |
| 2.1.4 Lingkungan Kerja | 32 |
| 2.1.5 Disiplin Kerja | 36 |
| 2.2 Tinjauan Empiris | 41 |
| | |
| BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS | 56 |
| 3.1 Kerangka Konseptual | 56 |
| 3.1.1 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai | 56 |
| 3.1.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja..... | 57 |
| 3.1.3 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai | 58 |
| 3.1.4 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 59 |
| 3.1.5 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 59 |
| 3.1.6 Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening | 60 |
| 3.1.7 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening..... | 61 |
| 3.2 Hipotesis..... | 62 |

| | | |
|--------|---|-----|
| BAB IV | METODE PENELITIAN | 63 |
| 4.1 | Rancangan Penelitian | 63 |
| 4.2 | Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 63 |
| 4.3 | Populasi dan Sampel | 63 |
| 4.3.1 | Populasi | 63 |
| 4.3.2 | Sampel | 64 |
| 4.3.3 | Teknik Pengambilan Sampel..... | 64 |
| 4.4 | Jenis dan Sumber Data | 65 |
| 4.4.1 | Jenis Data | 65 |
| 4.4.2 | Sumber Data | 65 |
| 4.5 | Metode Pengumpulan Data | 65 |
| 4.5.1 | Penelitian Pustaka (<i>Library Research</i>)..... | 65 |
| 4.5.2 | Penelitian Lapangan (<i>Field Reseach</i>) | 66 |
| 4.6 | Variabel Penelitian dan Definisi Operasional | 66 |
| 4.7 | Instrumen Penelitian..... | 67 |
| 4.7.1 | Uji Validitas | 68 |
| 4.7.2 | Uji Reliabilitas | 69 |
| 4.8 | Teknik Analisis Data..... | 70 |
| 4.8.1 | Analisis Deskriptif | 70 |
| 4.8.2 | Uji Asumsi Klasik | 70 |
| 4.8.3 | Uji Normalitas Data | 71 |
| 4.8.4 | Uji Hipotesis..... | 72 |
| | | |
| BAB V | HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 73 |
| 5.1 | Gambaran Umum Objek Penelitian | 73 |
| 5.1.1 | Sejarah Singkat..... | 73 |
| 5.1.2 | Visi dan Misi | 74 |
| 5.1.3 | Struktur Organisasi | 74 |
| 5.2 | Hasil Penelitian | 75 |
| 5.2.1 | Uji Instrumen (Validitas dan Relibilitas) | 75 |
| 5.2.2 | Karakteristik Responden | 78 |
| 5.2.3 | Deskripsi Variabel Penelitian..... | 80 |
| 5.2.4 | Pengujian Metode Penelitian..... | 84 |
| 5.3 | Pembahasan | 92 |
| | | |
| BAB VI | PENUTUP | 97 |
| 6.1 | Kesimpulan | 97 |
| 6.2 | Saran | 98 |
| | | |
| | DAFTAR PUSTAKA | 99 |
| | LAMPIRAN..... | 103 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|---------|
| 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu..... | 49 |
| 4.1 Definisi Operasional Variabel | 66 |
| 4.2 Skala <i>Likert</i> | 68 |
| 5.1 Uji Validitas | 76 |
| 5.2 Uji Reliabilitas | 78 |
| 5.3 Deskripsi Karakteristik Responden | 79 |
| 5.4 Interval Kelas | 80 |
| 5.5 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi | 81 |
| 5.6 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja | 82 |
| 5.7 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja | 83 |
| 5.8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai..... | 84 |
| 5.9 Uji Normalitas | 85 |
| 5.10 Uji Analisis Jalur (Path Analysis) | 86 |
| 5.11 Model Summary | 87 |
| 5.12 Analisis Jalur 2 | 88 |
| 5.13 Model Summary II | 88 |
| 5.14 Path Coefficient..... | 89 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|---|---------|
| 3.1 Kerangka Konseptual | 61 |
| 5.1 Struktur Organisasi Pemerintah Daerah | 74 |
| 5.2 Struktur Organisasi Kelurahan | 75 |
| 5.3 Analisis Jalur I | 86 |
| 5.4 Analisis Jalur II | 86 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|---|---------|
| 1. Kuesioner Penelitian | 103 |
| 2. Rekapitulasi Tanggapan Responden | 109 |
| 3. Uji Validitas | 121 |
| 4. Uji Reliabilitas | 125 |
| 5. Uji Normalitas Data | 126 |
| 6. Analisis Jalur | 127 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu unsur penting dalam sebuah organisasi, lembaga, ataupun instansi. Oleh karena itu, kemajuan sebuah organisasi, lembaga ataupun instansi perlu adanya peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang menjadi faktor kemajuan. Penanganan yang kongkrit dan tepat sasaran menjadi salah acuan sumber daya manusia dapat berkembang dengan baik dalam sebuah lingkungan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu lembaga sangat tergantung pada kualitas SDM.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia atau *human resources* adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi dalam pencapaian tujuan kemudian Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam tujuan pembangunan sebagaimana yang dimaksud dalam Undang Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 11 mengenai tugas Pegawai Aparatur Sipil Negara yaitu bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan

Republik Indonesia (Findart, 2016). Sumber daya manusia pada suatu lembaga instansi mempunyai peranan penting, karena tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang baik suatu instansi akan dapat menghadapi masalah untuk mencapai visi sebuah instansi.

Untuk mencapai tujuan, maka suatu instansi menginginkan kinerja dari pegawainya. Kinerja dapat dijabarkan sebagai suatu kapasitas yang dimiliki pegawai untuk mendapatkan hasil yang ingin diperoleh, dalam mendapatkan hasil yang diinginkan tentu diperlukan sikap kerja yang positif dari para pegawai. Oleh karena itu, diharapkan bagi instansi dapat membuat sebuah regulasi sebuah pengelolaan sistem dengan memperhatikan beberapa faktor -faktor yang ikut berpengaruh pada sikap kerja pegawai untuk tercapainya tujuan pada sebuah instansi itu sendiri.

Mangkunegara (2013), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Melihat besarnya peranan manusia dalam pengembangan organisasi maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai sebuah informasi yang menunjukkan tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang dan suatu lembaga akan terus berkembang bila pengelolaan sumber daya manusia dikelola dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi dan, mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung sehingga pegawai bekerja lebih giat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Wahyuddin dalam Mahardikwanto, (2013). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu lingkungan kerja, budaya, kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, motivasi, komunikasi, kompensasi, jabatan, kepemimpinan, kepuasan kerja, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya Semua faktor itu akan berpengaruh sesuai fakta yang terjadi, ada yang berpengaruh secara dominan dan yang berpengaruh tidak dominan. Kinerja pegawai yang baik ataupun signifikan didasarkan pada dorongan motivasi yang baik. Motivasi menjadi salah satu pemantik kerja para pegawai untuk berbuat dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dimiliki, namun tidak hanya itu perlu adanya gerakan-gerakan yang memacu kerja para pegawai diantaranya ialah memberikan apresiasi kepada pegawai yang berprestasi dengan demikian pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan jika pada saat bekerja memiliki motivasi yang kuat untuk menyelesaikan tugas serta dapat melayani masyarakat dengan baik. Sesuai dengan pernyataan Lie and Siagian (2018) jika motivasi kerja seorang karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat baik itu yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas maupun kemandirian. Salah satu kunci menjadikan sebuah instansi dapat berhasil mencapai tujuan organisasi dengan menjadikan pegawai yang bekerja didalamnya dapat merasa nyaman untuk tinggal dan mengembangkan asah yang dimiliki untuk memaksimalkan potensi yang menunjang kinerja pegawai, maka kinerja dari pegawai akan semakin meningkat secara nyata (signifikan).

Dalam sebuah instansi atau lembaga pemerintah tentu terdapat tujuan yang ditargetkan dapat diperoleh. Salah satu yang menjadi faktor yang pendukung dalam hal pencapaian tujuan tersebut yaitu sumber daya manusia ataupun individu - individu dalam sebuah instansi atau lembaga tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam sebuah instansi atau lembaga diperlukan pengelolaan yang kemudian ditunjukkan agar mencapai tujuan instansi atau lembaga, Salah satu aspek untuk mencapai tujuan lembaga ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan menyebabkan bekerja secara penuh tanggung jawab. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung pada pegawai dalam hal menyelesaikan tanggung jawab.

Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian (Feel et al 2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan.

Selain motivasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, disiplin kerja pula merupakan salah satu variabel yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pentingnya disiplin kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan

berguna untuk pegawai agar mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Suatu instansi atau lembaga diwajibkan memiliki pengetahuan dan perbuatan disiplin untuk menaikkan hasil kerja yang berkualitas, disiplin kerja adalah suatu kegunaan dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu lembaga.

Sinambela (2012), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Panuluh & Gilang (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi/kuat disiplin kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Setiap instansi harus memiliki aturan disiplin yang baik agar mendapatkan kelancaran kerja dan dapat mencapai hasil yang bagus dan memuaskan.

Kantor Kelurahan Kabupaten Maros memiliki andil cukup besar dalam upaya pelayanan yang baik, namun untuk mencapai itu maka dibutuhkan kinerja pegawai yang baik. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya lingkungan kerja kerja serta terdapat motivasi dalam melakukan pekerjaan. Pegawai merupakan garda terdepan pelaksana pelayanan kepada masyarakat, berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Rivai, (2014).

Kinerja pegawai, tercermin dari salah satu misinya yang membangkitkan motivasi pegawai untuk bekerja dengan disiplin yang kuat dan konsisten, namun fenomena yang berlangsung bahwa adanya beberapa pegawai memiliki pola pikir hanya menggugurkan kewajiban tugas. Kinerja pegawai hanya berfokus pada melakukan pekerjaan sesuai dengan bagian mana tempatnya bekerja. Sehingga dalam mengukur kinerja pegawai tentunya harus berkaca pada hasil kerja yang dilakukan.

Oleh karena hal tersebut, tidak menjadi lumrah jika dalam pelaksanaan tugas ditemukan pegawai yang memiliki perilaku lamban ketika bekerja, tidak tepat waktu sesuai target waktu yang telah ditentukan dan kurangnya motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Inilah yang menjadi faktor kurang maksimalnya hasil kerja, tidak hanya itu pegawai di kantor kelurahan saat bekerja ada yang tidak terlalu memperdulikan pekerjaan, seperti pulang sebelum waktunya kerja berakhir karena pekerjaan dianggap selesai. Pegawai yang bekerja dengan malas-malasan, menurunnya prestasi kerja dan rendahnya produktivitas pada saat bekerja sehingga membuat hasil kerja kurang optimal.

Hasil kerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana hubungan antar pegawai, faktor individu, faktor luar, faktor suasana kerja, dan faktor lingkungan kerja. faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kondisi psikis pegawai, jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan individu, waktu kerja yang dibatasi banyaknya pekerjaan yang harus dirampungkan serta peralatan kerja yang kurang menunjang akan ikut berpengaruh terhadap beban kerja pegawai. kinerja pegawai pada kantor

kelurahan kabupaten maros didapatkan fakta bahwa suasana kerja tidak harmonis antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, hal ini berimbas pada komunikasi yang kurang baik antara pegawai, kemudian kondisi gedung yang berukuran kecil, serta ketersediaan fasilitas kerja yang belum memadai. Hal ini yang menyebabkan pegawai merasa kurang nyaman dan jenuh dengan kondisi yang ada, sehingga pegawai tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan dan hal ini berimbas pada kinerja pegawai.

Patut disadari bahwa untuk menghasilkan kinerja dibutuhkan disiplin pegawai guna mencapai tujuan, disiplin erat kaitanya dengan kinerja pegawai dalam proses pencapaian tujuan akan tetapi sikap pegawai yang kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya serta bertindak tidak terarah pada hal yang ditujuh selain itu ada rasa bosan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan berulang sehingga hal ini mempengaruhi hasil kerja pegawai pada kantor kelurahan kabupaten maros. Dalam hal ini, masalah yang mejadi substantif adalah kewajiban untuk memahami dan menetapkan skala prioritas keperluan pegawai yang dapat dikorelasikan dengan ciri pegawai.

Berdasarkan rangkaian dan peristiwa yang telah dijabarkan maka akan dapat diketahui bahwa permasalahan motivasi dan lingkungan kerja merupakan masalah yang sering dialami oleh para pegawai dan selain itu disiplin kerja juga menjadi menjadi masalah yang perlu diperhatikan oleh sebuah instansi ataupun lembaga. Oleh karena hal tersebut, maka motivasi dan lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan disiplin kerja. Dari latar belakang yang telah disampaikan, maka penelitian ini berupaya

untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Di Kelurahan Kabupaten Maros”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja?
5. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Kabupaten Maros?
6. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini untuk:

1. Menganalisis pengaruh variabel motivasi terhadap disiplin kerja.
2. Menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.
3. Menganalisis pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.
4. Menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

6. Menganalisis pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.
7. Menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretik

1. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan untuk dipergunakan oleh pembaca serta menjadi bahan masukan yang diharapkan dapat memberikan sumbangsi pemikiran dalam hal mengembangkan penelitian lebih lanjut pada masa yang akan datang.
2. Penelitian ini diperuntukkan manfaat secara teoritis, sekurang kurangnya akan diperlukan menjadi sumbangsi ide-ide utamanya dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia.
3. Penelitian ini dapat menambah teori atau konsep yang menjadi tumpuhan dalam proses perkembangan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu cabang ilmu.

1.4.2 Kegunaan Praktik

1. Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan dapat menjadi ulasan kantor kelurahan berkaitan dengan bagaimana memupuk motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai
2. Besar harapan penelitian ini dapat disetujui sebagai bahan informasi serta dapat menjadi rekomendasi atas pemecahan masalah yang dapat dikaitkan dengan motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai

3. Lebih lanjut hasil dari penelitian ini direkomendasikan menjadi sumber acuan untuk menata program menyelesaikan sebuah persoalan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah substansi yang penting dan bertindak sebagai eksekutor utama untuk pelaksanaan rangkaian kegiatan serta aktivitas instansi ataupun lembaga, sehingga harus direncanakan sebaik mungkin dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selain itu manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian kemudian beberapa ahli mendefinisikan manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

Rivai dan Sagala (2013) mengemukakan beberapa istilah yang digunakan untuk memperjelas pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) antara lain: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Manajemen Sumber Daya Insani, Manajemen Personalia, Manajemen Kepegawaian, Manajemen Perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personlia, administrasi kepegaawaian dan hubungan industrial.

Simamora dalam Sutrisno (2015) manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan Desseler (2015) manajemen sumber daya manusia dapat dianggap sebagai proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan

mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal - hal yang berhubungan dengan keadilan.

Handoko (2011) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan - tujuan individu maupun organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016) mendeskripsikan fungsi dari manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan - peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

2) Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

7) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016) mendeskripsikan peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yakni:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang buruh dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1. Definisi Kinerja

Kinerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja yang dikerjakan. Kinerja merupakan pendayagunaan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Byars dan Rue dalam Harsuko (2011) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Oleh karena itu, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Withmore dalam Mahesa (2010) berpendapat bahwa kinerja adalah ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirawan (2007) mengemukakan bahwa Kinerja Karyawan adalah suatu hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor - faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

Kinerja pegawai merupakan suatu kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama - sama yang dijadikan sebagai acuan (Sinambela dkk., 2012).

Harsuko (2011) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan pendapat tersebut kinerja merupakan prestasi kerja ataupun hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam mengerjakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab

yang telah diberikan. Mutu kerja pegawai secara langsung dapat mempengaruhi kinerja lembaga ataupun instansi terkait. Untuk mendapatkan kontribusi pegawai yang optimal, pimpinan dianjurkan dapat memahami dengan baik strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai pada menentukan tolak ukur kinerja.

Adapun syarat tolak ukur kinerja yang baik, sebagai berikut :

- a. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- b. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- c. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan - tindakan dari pemegang jabatan.
- d. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

2. Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja merupakan dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja individu, suatu tim, pemegang jabatan, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berupaya terpenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Schuler dan Jackson dalam Harsuko (2011) terdapat 3 jenis dasar kriteria kinerja sebagai berikut:

- a. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan

keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

- b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDMnya ramah atau menyenangkan.
- c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Bernandin & Russell, dalam Riani (2011) terdapat kriteria yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan yakni:

- a. *Quantity of Work* (kuantitas kerja)
Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. *Quality of Work* (kualitas kerja)
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- c. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan)
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness* (kreativitas)
Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk

menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

e. *Cooperation* (kerja sama)

Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

f. *Dependability* (ketergantungan)

Kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

g. *Initiative* (inisiatif)

Semangat untuk melaksanakan tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

h. *Personal Qualities* (kualitas personal)

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Steers dalam Suharto & Cahyono (2005) adapaun bebrapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni :

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Sementara itu, menurut Simanjuntak dalam Devita (2017) ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yakni :

- a. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
- b. Faktor dukungan organisasi, yaitu dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
- c. Dukungan manajemen, yaitu kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

4. Metode-Metode Penilaian Kinerja

Ada beberapa metode yang dapat diterapkan oleh lembaga ataupun instansi dalam melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai. Menurut Dessler

(2013), terdapat beberapa metode dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Metode Skala Penilaian Grafik (*Graphic Rating Scale Method*) adalah sebuah skala yang mencatatkan sejumlah ciri-ciri (seperti kualitas dan kepercayaan) dan jangkauan nilai kinerja (dari tidak memuaskan sampai luar biasa) untuk setiap ciri.
- b. Metode Peringkat Alternasi (*Alternation Ranking Method*), dilakukan dengan cara membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satu atau banyak ciri.
- c. Metode Perbandingan Berpasangan (*Paired Comparison Method*) merupakan metode yang dilakukan dengan cara memberi peringkat pada karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana yang lebih baik dari pasangannya.
- d. Metode Distribusi Paksa (*Forced Distribution Method*) adalah sistem penilaian kinerja yang mengklasifikasikan karyawan menjadi 5 hingga 10 kelompok kurva normal dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Manajer atau supervisor terlebih dahulu mengobservasi kinerja karyawan, kemudian memasukannya ke dalam klasifikasi karyawan.
- e. Metode Insiden Kritis (*Critical Incident Method*), dalam metode ini penilai membuat catatan yang berisi contoh - contoh kebaikan yang tidak umum dan tidak dilakukan dengan waktu yang pasti kemudian penilai mengulasnya dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

- f. *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS) adalah metode penilaian kinerja yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (*quantified ratings*) dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk.
- g. *Management by Objectives* (MBO), dilakukan dengan cara menetapkan tujuan spesifik setiap karyawan yang dapat diukur perkembangannya secara periodik.
- h. *Electronic Performance Monitoring*, dilakukan melalui pengawasan secara elektronik. Dengan metode ini, dihasilkan data terkomputerisasi seorang karyawan per hari dan kinerjanya.

5. Indikator Kinerja

Indikator dari kinerja karyawan menurut Bernardin (2001) yaitu sebagai berikut :

- a. *Quality*

Quality terkait dengan proses atau hasil yang mendekati sempurna atau ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.

- b. *Quantity*

Quantity terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.

- c. *Timelines*

Timelines terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menyelesaikan produk.

- d. *Cost effectiveness*

Cost effectiveness terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber

organisasi.

e. *Need for supervision*

Need for supervision terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi.

f. *Interpersonal Impact*

Interpersonal Impact terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerjasama diantara sesama pekerja dan anak buah.

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu bentuk cara untuk memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang pegawai yang dapat diartikan bahwa ketika kebutuhan seseorang dapat dipenuhi oleh beberapa faktor-faktor tertentu, seseorang tersebut akan berupaya mengerahkan usaha terbaik dalam mencapai tujuan organisasi.

Luthans dalam Dahlan (2018) motivasi merupakan proses yang membangkitkan, menyemangati, mengarahkan, menopang perilaku dan kinerja, artinya itu adalah proses merangsang orang untuk tindakan dan untuk melaksanakan suatu tugas yang di inginkan. Sedangkan Menurut Rivai dan Sagala (2011) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Robbins (2007) motivasi merupakan proses kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang

dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai “suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*)”

Kadarisman (2012) motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*Needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drivers*) dan tujuan yang di inginkan. Dorongan tersebut komponennya berupa arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Kemudian menurut Nawawi (2011) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Sebuah teori *Highienis Fredrik Hezberg* dalam Robbins (2007) menyatakan bahwa faktor intrinsik terkait dengan kepuasan dan motivasi kerja. Mempercayai bahwa setiap orang terhadap pekerjaannya dapat menentukan kesuksesan atau kegagalan. Dalam teori motivasi ini dapat dibagi menjadi dua faktor yakni motivator atau yang lebih dikenal dengan motivasi intrinsik dan faktor hygiene atau yang lebih dikenal dengan motivasi ekstrinsik yang dibedakan menjadi dua dimensi, dimana masing-masing demensi tersebut mempengaruhi satu aspek yang terpisah dari kepuasan kerja.

Dari pengertian beberapa ahli tersebut, dapat diartikan bahwa motivasi merupakan dorongan dalam diri manusia dalam melakukan sesuatu hal yang menyenangkan untuk dilakukan. Namun tidak menutup kemungkinan motivasi pula memaksa seseorang untuk melakukan sesuatu hal yang tidak disukai akan tetapi tetap dilaksanakan karena adanya dorongan.

2. Jenis-Jenis Motivasi

Hasibuan (2003) membagi motivasi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut :

a. Motivasi Positif

Motivasi positif memiliki arti yaitu bahwa pimpinan merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi dan melewati target yang telah ditetapkan. Motivasi positif akan membuat semangat kerja bawahan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif memiliki arti yaitu pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman atau sanksi apabila tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Motivasi negative yang diberlakukan akan membuat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang akan berakibat kurang baik.

Dari kedua jenis motivasi yang telah dijelaskan, maka pihak pimpinan harus jeli dalam pemberlakuan motivasi tersebut. Pemberlakuan motivasi yang keliru akan berdampak buruk bagi perusahaan serta memerlukan control dari

pimpinan agar kinerja bawahan tetap berada pada koridor dan tidak melewati batas yang dapat berakibat negative.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Maslow dalam Robbins (2007) terdapat lima variabel yang mempegaruhi produktivitas yakni sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis.

Kebutuhan pokok manusia sehari-hari, misalnya kebutuhan akan makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya. Ini merupakan kebutuhan pokok untuk mempertahankan hidupnya. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok yaitu sandang, pangan, papan. Bagi karyawan yang dimaksud adalah kebutuhan akan gaji, uang lembur, hadiah-hadiah, dan fasilitas lainnya seperti rumah dinas, kendaraan, dan lain-lain. Hal-hal tersebut menjadi motif dasar bagi seseorang mau bekerja efektif dan dapat memberikan produktifitas yang tinggi untuk perusahaan.

b. Kebutuhan akan rasa aman.

Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari sesuatu yang membahayakan kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat kedua. Seseorang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggap wajar. Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja

dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

c. Kebutuhan sosial.

Kebutuhan ini mencerminkan kebutuhan akan afiliasi dan memiliki teman. Acara-acara sosial perusahaan (seperti pesta liburan, tim-tim olahraga, menjadi sponsor kegiatan-kegiatan sosial masyarakat) menyediakan peluang-peluang sosialisasi.

d. Kebutuhan dihargai.

Kebutuhan ini meliputi pemerolehan pengakuan dan status, yaitu dengan memberikan penghargaan seperti tropi dan sertifikat.

e. Kebutuhan aktualisasi diri.

Aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk mencapai potensi total yang bisa dipenuhi melalui pengembangan kecakapan, seperti pertemuan sharing ilmu antar karyawan, atau eminar di luar perusahaan.

Saydam dalam Kadarisman (2012) berpendapat bahwa motivasi kerja individu dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni: faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri.

a. Faktor internal

1) Kematangan pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang

dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

2) Tingkat pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

3) Keinginan dan Harapan

Pribadi Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

5) Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap

pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

b. Faktor Eksternal

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

3) Supervisi yang baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

4) Ada jaminan karir

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

5) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya

6) Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

Dengan melihat berbagai perseptif tentang motivasi yang telah dipaparkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu salah satunya ialah pencapaian visi dan misi dalam sebuah instansi atau lembaga.

4. Indikator Motivasi

Maslow yang dikutip Hasibuan (2003) menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

- a. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- b. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

e. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekitar pegawai dalam suatu lembaga atau instansi dimana para pegawai bekerja Menurut Sunyoto (2012) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Sedangkan menurut Afandi (2016), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditiorner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa definisi lingkungan kerja yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik secara fisik maupun non fisik,

langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaannya..

2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian dijadikan sumber dasar sebagai dasar pemikiran lingkungan fisik yang sesuai.

b. 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 rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

3. Tujuan Lingkungan Kerja

Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas pegawai maupun perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi perusahaan Rahman (2007).

4. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen dan hal ini akan berdampak pada keterikatan kerja pegawai Pranitasari (2009). Sedangkan menurut Rivai & Sagala (2011), manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah:

- a. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Flesibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.

f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

5. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2016) mengemukakan Indikator-indikator yang menentukan lingkungan kerja yaitu :

a. Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawannya.

b. Sirkulasi udara di ruang kerja

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

c. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapa pun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

e. Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara.

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

g. Hubungan kerja

Hubungan kerja yaitu keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.5 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesiapan dan kesadaran diri individu untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau lembaga menurut Sinambela (2012) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Wahjono (2015) disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

Sastrohadwiryo (2005) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Selain itu Siagian dalam Reza Nurul Ichsan, dkk (2020)

disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi disiplin kerja yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan dari pembinaan disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2005), adalah sebagai berikut:

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan

- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Wahjono (2015) disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Besaran kompensasi

Kompensasi (balas jasa) mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Semakin besar balas jasa yang diterima karyawan, semakin baik kedisiplinan karyawan karena dengan balas jasa yang besar akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebaliknya jika balas jasa yang diterima karyawan kecil, maka kedisiplinan karyawan akan rendah karena karyawan akan sulit memenuhi kebutuhan hidupnya.

- b. Keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, apabila tingkah laku pimpinan baik maka disiplin karyawan pun akan baik, sebaliknya jika tingkah laku pimpinan kurang baik maka disiplin karyawan pun akan kurang baik.

- c. Aturan yang ditegakan

Aturan sangat diperlukan dalam upaya meningkatkan disiplin karyawan, karena dengan adanya aturan, karyawan akan mengetahui aturan yang ada pada

perusahaan itu serta sanksi apa yang akan didapat bila melanggar aturan tersebut.

d. Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepeimpinannya oleh bawahannya, dengan demikian pimpinan tersebut akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan.

e. Adanya pengawasan yang efektif

Pengawasan dari pimpinan sangat diperlukan oleh karyawan dalam meningkatkan kedisiplinan. Karena dengan pengawasan ini berarti atasan aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan selalu hadir di tempat kerja, supaya atasan dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya dan dapat memberikan metode atau cara yang lebih efektif dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mengurangi kesalahan dan mendukung kedisiplinan dan moral kerja dari karyawan.

f. Perhatian yang tulus kepada karyawan

Perhatian dari pimpinan sangat diperlukan karyawan dalam meningkatkan atau mewujudkan disiplin kerja, sebab dengan perhatian, karyawan akan merasa dihargai diri dan hasil kerjanya, dan dengan perhatian

akan terwujud hubungan kerjasama yang baik dan harmonis antara atasan dengan bawahan dalam perusahaan yang akan mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

4. Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2007) mengemukakan Indikator-indikator yang menentukan disiplin kerja yaitu :

a. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

b. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

d. Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.2 Tinjauan Empiris

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada kantor kelurahan dan desa di kecamatan lau kabupaten maros. Adapun penelitian-penelitian terdahulu tersebut antara lain :

1. Rizal dan Radiman (2019) Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. Lokasi di dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat kabupaten aceh tamiang dimana populasi berjumlah 81 orang dimana tehnik pengambilan sampel yang digunakan ialah metode sampel jenuh maka sampel yang digunakan sebanyak 81 orang. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil yang di peroleh yaitu motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja, pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh negative tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Motivasi, pengawasan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.
2. M. Zahari (2015) Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi jambi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja. Lokasi penelitian pada dinas perindustrian dan perdagangan jambi. Adapun alat analisis yang

digunakan ialah analisis regresi linear sederhana, dengan hasil penelitian motivasi mempunyai pengaruh yang cukup tinggi terhadap disiplin kerja.

3. Inbar dkk (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatory (*explanatory research*) adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 368 dengan tehnik pengambilan sampel ialah probability sampling dengan pendekatan random sampling maka jumlah sampel yangdiperoleh sebanyak 79 orang. Peneliti ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial analisis jalur dan uji t. adapun hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
4. Oktaria dan Nugraheni (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, kepuasan kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

5. Al-Musadieq, dkk (2018) *the mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance.*

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh mediasi motivasi kerja terhadap pengaruh desain pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia. Unit analisis penelitian ini adalah tenaga ahli dan tenaga terampil pelaku jasa konstruksi yang bekerja di perusahaan konsultan nasional PT. Yodya Karya (Persero) di PT tingkat pusat dan cabang tersebar di 11 cabang di wilayah Indonesia. Metode analisis data yang digunakan adalah jalur analisis dan uji Sobel untuk menguji pengaruh tidak langsung (efek mediasi). Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan beberapa hal yaitu: 1). Terdapat signifikan pengaruh langsung desain kerja terhadap kinerja sumber daya manusia dan motivasi kerja, 2). Ada sebuah pengaruh langsung yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja sumber daya manusia, 3). Terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia, 4). Ada pengaruh tidak langsung dari pekerjaan desain terhadap kinerja sumber daya manusia melalui mediasi motivasi kerja variable 5). Motivasi kerja bukan merupakan pengaruh budaya organisasi kinerja sumber daya manusia. Hal yang menjadi identitas dari penelitian ini penelitian ini terletak pada pembentukan variabel mediator yaitu karya motivasi pada hubungan kausal dua variabel dan menambahkan variabel baru desain kerja pada efek pada kinerja sumber daya manusia.

6. Ary Sutrischastini (2015) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah kabupaten Gunungkidul. Tujuan penelitian ini

adalah: 1) Mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja staf Sekretariat Daerah Gunungkidul, 2) Mengetahui pengaruh motif terhadap kinerja Staf Setda Gunungkidul, 3) Untuk mengetahui pengaruh ekspektasi terhadap Kinerja Staf Setda Gunungkidul, 4) Untuk mengetahui pengaruhnya insentif, motif dan harapan atas kinerja staf Daerah Sekretariat Gunungkidul. Lokasi penelitian di Setda Gunungkidul dan pihak Populasi adalah 162 seluruh pegawai di Setda Gunungkidul. Sampel berjumlah diambil sebanyak 116 responden dengan metode simple random probability sampling. Data dulu dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh: (1) Insentif positif dan berpengaruh signifikan terhadap penampilan, (2) Motif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (3) Ekspektasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan (4) Insentif, motif dan harapan yang berdampak positif dan signifikan pada kinerja staf Setda Gunungkidul. Salah satu yang menjadi harapan pegawai dari penelitian ini bahwa para pegawai ingin mengabdikan untuk kemajuan masyarakat kearah yang lebih baik.

7. Hadi dan Prasetya (2018) pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Adapun metode analisis yang digunakan ialah analisis path dengan hasil penelitian Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, untuk

motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan situasional berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

8. Budianto dan Amelia (2015) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
9. Eli Rahayu dan Ajimat (2018) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat deputy bidang pengembangan destinasi pariwisata. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat deputy bidang pengembangan destinasi wisata. Adapun metode penelitian yang digunakan ialah metode asosiatif pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 50 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh maka keseluruhan populasi di jadikan sebagai sampel dengan metode analisis data regresi linear sederhana dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
10. Malka, dkk (2020) pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis

deskriptif dan analisis regresi linier berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

11. Hendrawan, dkk (2015) pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Tipe penelitian explanatory, teknik pengumpulan data yaitu wawancara dengan guiding questions dan kuesioner, teknik pengambilan sampel dengan metode sensus dengan jenis sampel non probability sampling, jumlah sampel 95 karyawan bagian produksi. Data dianalisa melalui perangkat lunak SPSS. Adapun hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja PT.Cassanatama Naturindo Semarang telah terbukti. motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja PT.Cassanatama Naturindo Semarang telah terbukti. bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Cassanatama Naturindo Semarang telah terbukti. kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cassanatama Naturindo Semarang telah terbukti. disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Cassanatama Naturindo Semarang telah terbukti “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Cassanatama Naturindo

Semarang” diterima Dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Cassanatama Naturindo Semarang” diterima.

12. Listiyana dan Ngatno (2016) pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Sianyu Perkasa Semarang) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatory research. Sampel yang digunakan sebanyak 72 responden pada karyawan pada PT. Sianyu Perkasa Semarang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.
13. Aidil Syahrin (2018) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, dengan alat ukur yang digunakan ialah analisis jalur adapun hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sedangkan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

14. Candana, dkk (2020) pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Batang Hari Barisan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening, Metode analisis yang digunakan adalah model luar dan model dalam menggunakan Smart PLS (SEM). Berdasarkan uji model luar dan model dalam diperoleh: (a) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (b) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. (c) lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (d) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap disiplin kerja (e) disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (f) lingkungan kerja dan disiplin kerja melalui kinerja tidak ada karyawan yang signifikan dan berpengaruh (g) motivasi dan disiplin kerja melalui kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan signifikan.

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Sebelumnya

| No | Penulis / Tahun Penelitian | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|--|-------------------------------------|--|---|---------------------------|---|
| Hubungan antar X₁ ke Z | | | | | |
| 1 | Said Muhammad Rizal, Radiman (2019) | <i>Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai</i> | X ₁ = <i>Motivasi</i> X ₂ = <i>Pengawasan</i> X ₃ = <i>Kepemimpinan</i> Y = <i>Disiplin Kerja</i> | Analisis Regresi Berganda | <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. 2. pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. 3. Kepemimpinan memiliki pengaruh negative tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. 4. Motivasi, pengawasan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai |
| 2. | M. Zahari | <i>Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi</i> | X = <i>Motivasi</i> Y = <i>Disiplin Kerja</i> | Analisis Regresi | Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi terhadap disiplin kerja. |

| Hubungan antar X ₂ ke Z | | | | | |
|------------------------------------|---|---|---|--|--|
| 3. | Noor Rika Dinata Inbar, Endang Siti Astuti, M. Cahyo Widyo Sulistyono | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PDAM Kota Malang) | X = Lingkungan Kerja Y ₁ = Disiplin Kerja Y ₂ = <i>Semangat Kerja</i> | Analisis Jalur | 1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja 3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja |
| 4. | Rifka Anissa Oktaria, Rini Nugraheni (2017) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. | X ₁ = <i>Lingkungan Kerja</i> X ₂ = <i>Kepuasan Kompensasi</i> X ₃ = <i>Motivasi Kerja</i> Y = Disiplin Kerja | | 1. |
| Hubungan X ₁ , ke Y | | | | | |
| 5. | Muhammad Al-Musadieg, Nurjannah, | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap | X ₁ = <i>Work Motivation</i> X ₂ = | <i>Path analysis</i> dan <i>Sobel test</i> | 1. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari desain kerja terhadap kinerja sumber daya manusia dan pekerjaan motivasi. |

| | | | | | |
|--|---|---|---|-------------------------------|--|
| | Kusdi Raharjo, Solimun, Adji Achmad Rinaldo Fernandes, (2018) | Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar <i>culture against HR performance</i> | <i>Organizational Culture</i> $Y_1 = Job Design$ $Y_2 = HR Performance$ | | <ol style="list-style-type: none"> 2. Ada pengaruh langsung yang signifikan budaya organisasi terhadap pekerjaan motivasi dan kinerja sumber daya manusia. 3. Ada pengaruh langsung yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. 4. Ada pengaruh tidak langsung dari pekerjaan desain terhadap kinerja sumber daya manusia melalui mediasi motivasi kerja variable 5. Motivasi kerja bukan merupakan pengaruh budaya organisasi kinerja sumber daya manusia |
| 6. | Ary Sutrischastini (2015) | Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah kab. Gunung kidul | $X_1 = Motivasi Kerja$ $Y_1 = Kinerja Pegawai$ | Analisis SEM menggunakan AMOS | Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan tingkat kinerja. |
| Hubungan antar X_2, ke Y | | | | | |
| 7. | Rizky Prasetya Hadi, Arik Prasetya (2018) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja | $X_1 = Kepemimpinan Situasional$ $X_2 = Lingkungan Kerja$ $Z = Motivasi Kerja$ $Y = Kinerja$ | Analisis Jalur | <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 3. motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. gaya kepemimpinan situasional berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja. 5. Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh |

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|---|--------------------------|--|
| | | (Studi Pada Karyawan Pg. Watoetoelis Sidoarjo) | Karyawan | | signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 8. | A. Aji Tri Budianto, Amelia Katini (2015) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta | X = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Pegawai | Regres Sederhana | Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| Hubungan antar Z ke Y | | | | | |
| 9. | Eli Rahayu, Ajimat (2018) | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. | X = Disiplin Kerja X = Kinerja Pegawai | Regresi Sederhana | Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. |
| 10 | Andi Eldi Indra Malka, Abdul Rahman | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, | $X_1 = Disiplin Kerja$ $X_2 = Motivasi$ | Analisis Regres Berganda | Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai |

| | | | | | |
|--|---|--|--|-----------|--|
| | Mus, Muchtar Lamo. (2020) | dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | <i>Kerja</i> $X_3 =$ <i>Kemampuan Kerja</i> $Y =$ <i>Kinerja Pegawai</i> | | |
| Hubungan antar X1 ke Y dengan Z | | | | | |
| 11 | Aditya Hendrawan, Ari Pradhanawati, Ngatno (2015) | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening | $X_1 =$ <i>Motivasi Kerja</i> $X_2 =$ <i>Kepuasan Kerja</i> $Z =$ <i>Disiplin Kerja</i> $Y =$ <i>Kinerja Karyawan</i> | Uji Sobel | Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Cassanatama Naturindo Semarang |
| 12 | Winda Listiyana, Dr. Drs. Ngatno, M.M | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada | $X_1 =$ <i>Motivasi Kerja</i> $X_2 =$ <i>Kepuasan Kerja</i> $Z =$ <i>Disiplin Kerja</i> $Y =$ <i>Kinerja Karyawan</i> | Uji Sobel | Terdapat Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. |

| | | | | | |
|--|--|---|--|---------|--|
| | | Karyawan Pt. Sianyu Perkasa Semarang) | | | |
| Hubungan antar X2 ke Y dengan Z | | | | | |
| 13 | Aidil Syahrin (2017) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Ayu Indah Tour and Travel Lamongan) | X = Lingkungan Kerja Z = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan | | |
| 14 | Dori Mitra Candana, Ramdani Bayu Putra, Ronni Andri Wijaya | Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Batang Hari | X ₁ = <i>Motivasi</i> X ₂ = <i>Lingkungan Kerja</i> Z = <i>Disiplin Kerja</i> Y = <i>Kinerja Karyawan</i> | Uji SEM | <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. 3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap disiplin kerja 5. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, |

| | | | | |
|--|--|---------|--|---|
| | | Barisan | | <ol style="list-style-type: none">6. Lingkungan kerja dan disiplin kerja melalui kinerja tidak ada karyawan yang signifikan dan berpengaruh7. Motivasi dan disiplin kerja melalui kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan signifikan. |
|--|--|---------|--|---|

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Dalam menjalankan tugas-tugas dan pelayanan kepada masyarakat suatu lembaga atau instansi harus mampu untuk membuat sebuah perencanaan yang baik untuk menunjang kegiatannya dalam mencapai tujuan bersama ataupun individu. Perlu adanya motivasi dari dalam diri yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas serta dibutuhkan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kebutuhan lembaga selain itu dibutuhkan pula kedisiplinan yang baik sehingga para pegawai dengan berusaha memaksimalkan apa yang menjadi kebutuhan untuk menunjang tercapainya kinerja yang baik.

3.1.1 Hubungan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Penelitian mengenai pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja telah dilakukan oleh Risal dan Radiman (2019) yang menemukan bahwa Variabel motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, hal ini ditunjukkan sebagian besar kedisiplinan pegawai dalam bekerja bukan karena untuk menduduki jabatan tertentu, akan tetapi kedisiplinan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang dikarenakan pegawai memiliki tanggung jawab moral terhadap tugas yang telah dibebankan kepadanya yang merupakan sebuah kewajiban yang harus diselesaikan dengan penuh rasa tanggung jawab. Dari penjelasan hasil penyebaran kuesioner dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai pada Dinas

Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang dalam melaksanakan tugas bukan dikarenakan termotivasi untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Hal ini perlu dipertahankan agar pegawai termotivasi melaksanakan pekerjaan karena sebuah kewajiban yang telah diembankan kepada pegawai tersebut.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh M. Zahari (2015) Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi, sudah dapat dikatakan cukup tinggi, Hal ini terlihat dari skor total penilaian pegawai yang berada pada interval tinggi. Namun masih ada yang belum optimal, yaitu pegawai yang masih rendah untuk menjadi pimpinan dalam tim kerja, masih belum tingginya kemauan untuk menjadi lebih terdepan dari pegawai lain. Disiplin kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi, sudah dapat dikatakan cukup tinggi, artinya pegawai telah menunjukkan sikap disiplin yang baik terhadap aturan-aturan yang berlaku.

3.1.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja telah dilakukan oleh Inbar, dkk (2018) menemukan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Nilai yang diperoleh dari analisis jalur menunjukkan variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja memiliki pengaruh positif. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktaria dan Nugraheni (2017)

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini berarti menunjukkan semakin baik lingkungan kerja yang ada maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawainya.

3.1.3 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja telah dilakukan oleh Al-Musadieg dkk (2018) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia dan menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja sumber daya manusia sesuai dengan teori filosofi hidup *quid pro quo* di mana selalu ada penghargaan; dinamika kebutuhan: material dan psikologis; ada tidak ada kelebihan dalam memuaskan kebutuhan manusia; dan perbedaan manusia memiliki efek yang tidak tunggal teknik motivasi sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi dan juga untuk seseorang pada pada waktu dan kondisi yang berbeda.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ary Sutrischastini (2015) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan tingkat kinerja Artinya, para pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya, mereka yang motivasi berprestasinya rendah kemungkinan akan memperoleh kinerja yang rendah dengan kondisi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul tanpa ada motivasi sukar untuk berhasil, pegawai dalam tugas melaksanakan tugas

membantu Bupati/Wakil Bupati memerlukan motivasi baik dari faktor eksternal maupun internal. Motivasi pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul dalam bekerja dapat berupa intensitas (kesungguhan dan ketekunan) yang tinggi dalam melaksanakan tugas

3.1.4 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai telah dilakukan oleh Hadi dan Prasetya (2018). Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai akan tetapi tidak signifikan, kemudian penelitian yang dilakukan Budianto dan Katini (2015) lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana kondisi lingkungan kerja akan mendukung kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

3.1.5 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh Andi Eldi Indra Malik, Abdul Rahman Mus dan Muchtar Lamo (2020), penelitian menemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai kantor Kelurahan Macini Sombala Kecamatan Tamalate. Berdasarkan analisis deskriptif juga ditemukan bahwa Disiplin Pegawai di Kelurahan Macini Sombala termasuk dalam kategori sangat baik namun perlu ditingkatkan sebab, terdapat adanya kecenderungan inkonsisten dari fenomena yang terjadi pada kantor Kelurahan Macini Sombala. Sejalan penelitian yang dilakukan oleh Ichsan, dkk (2020) menemukan bahwa disiplin

kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan ajudan jenderal daerah militer (AJENDAM)-I Bukit Barisan Medan. Dimana disiplin kerja meningkatkan kinerja pegawai.

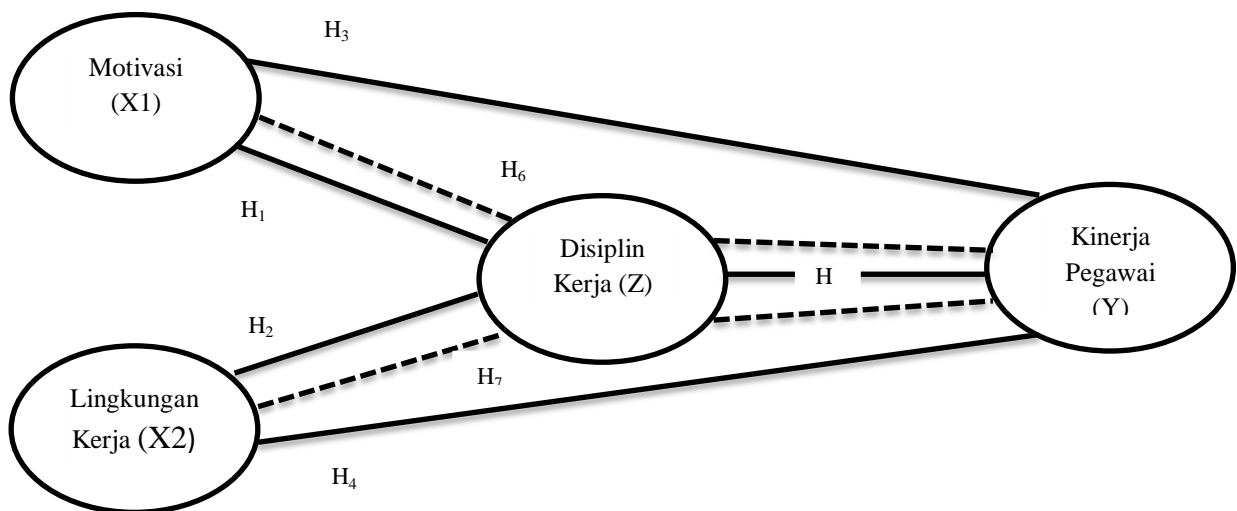
3.1.6 Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Penelitian mengenai motivasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening telah dilakukan oleh Listiyana dan Ngatno, (2016) Menemukan bahwa Antara motivasi kerja dan kinerja karyawan terdapat pengaruh mediasi yang signifikan, variabel mediasi yang dimaksud yaitu disiplin kerja. Pada hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja terjadi media langsung dan tidak langsung, artinya, motivasi kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Mediasi yang terjadi pada hipotesis ini termasuk sebagai mediasi parsial.

Penelitian yang dilakukan oleh Hendrawan, dkk (2015) Antara motivasi kerja dan kinerja karyawan terdapat pengaruh mediasi yang signifikan, variabel mediasi yang dimaksud yaitu disiplin kerja. Pada hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja terjadi mediasi langsung dan tidak langsung, artinya, motivasi kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Mediasi yang terjadi pada hipotesis ini termasuk sebagai mediasi parsial

3.1.7 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening telah dilakukan oleh Aidil Syahrin (2018) dimana berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja kemudian berdasarkan hasil analisis jalur disiplin kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan belum terpenuhi karena pengujian regresi yang tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan apabila tingkat lingkungan kerja yang kondusif diikuti dengan disiplin kerja yang semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya apabila tingkat lingkungan kerja tidak kondusif diikuti dengan disiplin kerja yang semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun.



Gambar 3.1
Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis yaitu bahwa:

1. Terdapat pengaruh langsung dari variabel motivasi terhadap disiplin kerja?
2. Terdapat pengaruh langsung dari variabel Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja?
3. Terdapat pengaruh langsung dari variabel Motivasi terhadap kinerja pegawai?
4. Terdapat pengaruh langsung dari variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?
5. Terdapat pengaruh langsung dari variabel Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?
6. Terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel Motivasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja?
7. Terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja?