

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|---------------------------------|---|--|
| (Manihuruk and Tirtayasa, 2020) | Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai | Secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap moral pegawai. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap moral pegawai. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap moral pegawai. Secara simultan stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap moral pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. |
| (Kuswandini et al. 2019) | Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grahadura Leidong Prima Labuhanbatu Utara | Secara parsial komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai komunikasi diperoleh thitung 4,129> ttabel 2,018 dengan nilai signifikan 0,000 dimana signifikan lebih kecil dari 0,05. Nilai motivasi diperoleh thitung4,632> ttabel2,018 dengan |

| Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|---|---|--|
| | | <p>nilai signifikan 0,000 dimana signifikan lebih kecil dari 0,05. Nilai lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan 0,000 dimana signifikan lebih kecil dari 0,05. Demikian juga dengan hasil uji F atau secara simultan diperoleh hasil dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan 0,000 dimana signifikan lebih kecil dari 0,05. Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2), variabel komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja hanya berpengaruh sebesar 84,3% dan sisanya sebesar 15,7% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain di luar dari penelitian.</p> |
| Yoga, D., Yulianto, A., Indriyani, A., Setiadi, R., & Khojin, N. (2019) | Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes | Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes, secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes, dan secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terdapat |

| Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----------------------|-------------------------|---|
| | | pengaruh yang terhadap kinerja pegawai pada BPS Brebes. |

B. Uraian Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (dalam, Widayati, H. Rahardjo, & Febriyanti 2017), “motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang menimbulkan semangat seseorang untuk bekerja. Dengan motivasi yang tepat, individu akan lebih bersedia untuk berkolaborasi, bekerja dengan efisien, dan berintegrasi dalam berbagai usaha untuk mencapai kepuasan.”

“Motivasi adalah kombinasi faktor internal dan eksternal yang membantu seseorang mencapai tujuan tertentu yang telah ditentukan” Lubis, 2020 (dalam, Ponco et al. 2021).

Menurut (Agustini and Dewi, 2018) “Motivasi di tempat kerja merupakan komponen utama yang membantu orang-orang melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Motivasi juga menciptakan perbedaan antara keberhasilan dan kegagalan dalam banyak aspek dan merupakan faktor emosional yang sangat penting untuk pekerjaan baru apa pun.”

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan motivasi adalah kekuatan pendorong yang mendorong seseorang untuk melakukan perilaku tertentu di bawah masukan faktor internal dan eksternal. Tenaga pendorong tersebut

mempengaruhi semangat, arah, dan keteguhan tingkah laku individu, sehingga tingkah laku individu menjadi lebih positif, terarah, dan tekun, sehingga usaha individu dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

(Karunia Eka Lestari, 2015) mengatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Fisik/ Ektrinsik

Motivasi dalam diri yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu guna memenuhi kebutuhan fisiknya, seperti kebutuhan material, benda, raga, jasmani, dan kebutuhan lain yang berhubungan dengan bumi. Istilah "faktor fisik" mengacu pada faktor yang berhubungan dengan kondisi individu dan lingkungan, termasuk kondisi fisik, kondisi kesehatan, dan lain-lain. Faktor ini mungkin juga timbul dari kondisi sosial, kebijakan organisasi, dan praktik.

b. Faktor Herediter

Motivasi juga bisa dipengaruhi oleh faktor keturunan atau jenis keturunan yang dimiliki seseorang

c. Faktor Intrinsik Seseorang

Motivasi diri biasanya muncul dari tindakan yang dapat meringankan kebutuhan diri sendiri yang akan membuat kepuasan terhadap apa yang telah dicapai. Akumulasi aspek internal seseorang dapat disebut juga dengan faktor intrinsik, seperti: kepribadian, kecerdasan, ciri fisik, kebiasaan, kesadaran, minat, bakat, kemauan, semangat, dll.

d. Fasilitas

Motivasi datang dari kenyamanan dan segala sesuatu yang memudahkan dalam menyediakan fasilitas yang diperlukan.

Menurut teori yang dikemukakan para ahli, ada dua faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, yaitu faktor intinsik yang berasal dari sifat dasar manusia dan faktor ekstrinsik.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow (dalam, Arisanti et, al. 2019) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan Dasar (utama)
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri.

(H. Hamzah B. Uno, 2017) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

1. Tanggung jawab saat melakukan pekerjaan
Tanggung jawab mengacu pada sikap yang timbul untuk mematuhi dan menerima tugas atau kewajiban yang diberikan.
2. Stabilitas yang dicapai
Pencapaian prestasi mengacu pada kemampuan untuk mencapai hasil yang memuaskan baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh Karyawan tersebut.

3. Pengembangan diri

Pengembangan adalah metode atau proses untuk meningkatkan sesuatu yang sudah ada agar lebih unggul.

4. Kemandirian dalam bertindak,

Kemandirian dalam bertindak Pengembangan adalah metode atau proses untuk meningkatkan sesuatu yang sudah ada agar lebih unggul..

Indikator Motivasi Kerja menurut (Mangkunegara, 2016) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi pada tingkat tertinggi untuk pekerjaan

2. Prestasi Kerja

Lakukan tugas atau bekerja dengan tekun.

3. Sumber Daya untuk Maju

Adil dan sepadan dengan keinginan akan upah dan pekerjaan

4. pengakuan Atas Kinerja

Keinginan menyebabkan upah menjadi lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan Yang Menantang

Pekerjaan yang menunjukkan keinginan untuk belajar bagaimana mengevaluasi pekerjaan di bidangnya.

(Maufur, 2017), menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Selanjutnya faktor-faktor tuntutan tersebut disederhanakan menjadi indikator-indikator penentu semangat kerja karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik:
 - a. Bonus
 - b. Dana konsumsi
 - c. Dana Kendaraan
 - d. Tempat tinggal
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan:
 - a. Jaminan diri
 - b. Jaminan jiwa
 - c. Perlengkapan pelindung kerja
3. Kebutuhan sosial :
 - a. komunikasi
 - b. Kelompok
4. Kebutuhan akan penghargaan :
 - a. Penghargaan
 - b. Pengakuan prestasi
5. Kebutuhan perwujudan diri indikatornya adalah potensi kinerja yang optimal

Berdasarkan berbagai teori yang telah disampaikan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi mencakup sejumlah indikator, antara lain: kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, tanggung jawab di lingkungan kerja, pencapaian atau penetapan tujuan, kepuasan kerja, rasa keadilan, serta perkembangan diri.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup aspek sosial, psikologis, dan fisik dalam suatu organisasi yang berperan dalam memengaruhi karyawan saat menjalankan tugasnya. Menurut (Nurhandayani, 2022) “Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai semua hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikis, baik yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada pegawai.”

Menurut Sedarmayanti dan Rahadian (dalam, Yohanes B Windo Thalibana, 2022) mendefinisikan “Lingkungan kerja mencakup seluruh alat, perkakas, bahan, dan lingkungan di mana seseorang bekerja, serta metode dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok.”

Sedangkan menurut Zainul Hidayat (dalam, Rahayu & Rushadiyati, 2021) menegaskan bahwa “Lingkungan meliputi seluruh aspek dan gejala fisik serta sosial budaya yang berpengaruh terhadap individu.”

Menurut (Handoko, Wibowo, and Hartati, 2021) menjelaskan bahwa “Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai menjalankan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal, serta berpengaruh pada emosi mereka.”

Menurut (Husna & Prasetya, 2024) juga menambahkan bahwa “Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap efektivitas organisasi serta mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.”

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tanggung jawab dan tugas mereka.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang ada di lingkungan kerja, seperti yang dijelaskan oleh (Sedarmayanti, 2014) memainkan peran penting dalam membentuk suasana kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa di antaranya:

1. Warna memiliki pengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan. Pilihan warna yang tepat pada dinding dan perabotan dapat menghadirkan suasana yang menyenangkan dan menenangkan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kondisi mental mereka saat bekerja.
2. Kebersihan lingkungan kerja juga berkontribusi secara tak langsung terhadap produktivitas. Ruang kerja yang bersih membuat karyawan merasa lebih nyaman. Kebersihan tidak hanya terbatas pada area kerja, tetapi juga mencakup fasilitas lain, seperti toilet yang bersih dan bebas bau. Oleh karena itu, menjaga kebersihan ini memerlukan perhatian khusus serta anggaran yang memadai.
3. Penerangan yang baik sangat penting bagi karyawan, tidak hanya dari sumber listrik tetapi juga dari sinar matahari. Penerangan yang memadai sangat diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang memerlukan ketelitian.
4. Pertukaran udara yang baik dapat meningkatkan kenyamanan fisik karyawan. Ventilasi yang cukup memastikan kesehatan mereka tetap terjaga. Tidak

hanya sistem ventilasi, tetapi juga desain gedung berpengaruh pada sirkulasi udara. Misalnya, gedung dengan plafon tinggi memungkinkan pertukaran udara yang lebih baik dibandingkan dengan gedung bertingkat rendah. Selain itu, ukuran ruangan relatif terhadap jumlah karyawan juga memengaruhi kualitas pertukaran udara.

5. Jaminan keamanan di tempat kerja menciptakan rasa tenang. Aspek keselamatan yang baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dalam kaitannya dengan keselamatan pribadi sering diartikan hanya sebatas keselamatan di tempat kerja, meskipun lebih dari itu mencakup keselamatan harta benda pribadi karyawan dan konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Hal ini menciptakan kedamaian dan ketenangan, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja.
6. Kebisingan adalah suatu gangguan terhadap seseorang, dengan adanya kebisingan konsentrasi dalam bekerja pun akan terganggu. Dengan adanya gangguan konsentrasi ini banyak terjadi kesalahan atau kerusakan pada pekerjaan yang dilakukan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus juga dapat menimbulkan rasa bosan.
7. Perencanaan ruang adalah penataan ruang kerja yang biasanya mempengaruhi kenyamanan pekerja di tempat kerja.

c. Dimensi-Dimensi Lingkungan Kerja

Razig & Maulabakhsh (dalam, Ramlili, 2019) mengembangkan beberapa dimensi terkait lingkungan kerja, antara lain:

- a. Dimensi manajemen puncak, yang berkaitan dengan kebutuhan akan penghormatan.
- b. Dimensi yang berfokus pada rasa aman dan kenyamanan di lingkungan kerja.
- c. Dimensi yang mencakup hubungan interpersonal dalam konteks pekerjaan.

Sementara itu menurut (Lestari, D. dan Harmon, 2017) pengukuran variabel lingkungan kerja membutuhkan beberapa dimensi penting seperti tingkat penerangan, suhu, kelembaban, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, serta kualitas hubungan antara karyawan dengan atasan maupun rekan sejawat.

Adapun dimensi menurut Budi W. Soejipto (dalam, Anugrah & Pradita Tria, 2019), yaitu:

a. Dimensi fisik

Dimensi fisik yang dinilai berdasarkan lima indikator utama, yaitu pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, penggunaan warna, dan kelembaban udara.

b. Dimensi non fisik

Dimensi non-fisik yang diukur melalui tiga indikator penting, yakni hubungan kerja yang harmonis, kesempatan untuk mengembangkan diri, serta rasa aman dalam menjalani pekerjaan.

Dari pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi lingkungan kerja meliputi rasa aman dan nyaman dalam bekerja serta kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja. Dimensi-dimensi ini digunakan sebagai acuan dalam pengukuran Skala Lingkungan Kerja.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rofi (dalam, Jufrizen, 2021) “Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri yang diterapkan secara berkala oleh pegawai. Disiplin ini mencerminkan tingkat keseriusan kerja tim dalam suatu organisasi. Tindakan *disipliner* ditempuh oleh organisasi untuk memberikan sanksi atas pelanggaran aturan atau harapan kerja.”

Menurut Rivai & Sagala (dalam, Suryawan and Salsabilla, 2022) “Disiplin kerja merupakan alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, guna mengubah perilaku mereka dalam rangka meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi peraturan serta ketentuan perusahaan.”

(Hidayat, 2021) mendefinisikan “Disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, serta taat terhadap aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, dalam perusahaan. Karyawan yang disiplin siap menjalankan aturan tersebut dan memahami konsekuensi dari pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang ada.”

(Jepry, 2020:84) menambahkan bahwa “Disiplin mencakup rasa kepatuhan dan komitmen terhadap prinsip-prinsip yang dianggap sebagai kewajiban, seperti hadir tepat waktu dan menjalankan tugas yang diamanahkan.”

Saydam (dalam, Prayogi et al.2019) juga menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap individu untuk menaati dan mematuhi norma-norma dan peraturan yang berlaku di sekitarnya.”

Secara keseluruhan, disiplin bisa diartikan sebagai sikap penghormatan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, mendorong mereka untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan ketentuan yang berlaku, Hamali 2016 (dalam, Husna and Prasetya, 2024)

b. Pentingnya Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan suatu organisasi, terutama dalam membentuk sumber daya manusia yang disiplin. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi perlu menetapkan peraturan yang menjadi panduan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Selain itu, disiplin kerja juga berfungsi sebagai pendorong bagi karyawan untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, baik secara individu maupun dalam kelompok.

Kedisiplinan kerja merupakan aspek krusial yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan. Ada banyak alasan positif mengapa disiplin kerja harus dijaga. Salah satu tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja hingga maksimal. Selain itu, kedisiplinan membantu seseorang untuk mengembangkan kemampuan mengendalikan diri dengan baik. Ketika individu terikat pada peraturan dan berupaya untuk mematuhi, mereka akan terhindar dari sikap semena-mena dan perilaku yang tidak terkendali. Hal ini juga berkontribusi dalam mengurangi risiko terjadinya gesekan sosial di dalam organisasi.

Adapun sebenarnya dengan disiplin kerja ini terdapat manfaat untuk pihak perusahaan dan karyawan antara lain :

1. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Disiplin kerja menjamin keteraturan dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga hasil yang dicapai menjadi optimal.

2. Bagi Karyawan

Karyawan akan merasakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman, yang pada gilirannya akan meningkatkan semangat dalam menyelesaikan setiap tugas. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan fokus dan berkontribusi secara maksimal.

c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Hartatik, 2014) terdapat berbagai jenis disiplin kerja, di antaranya sebagai berikut:

1. Disiplin Diri

Disiplin diri memiliki peranan penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Melalui kedisiplinan ini, karyawan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab, mengelola perilaku pribadi dengan baik, serta menunjukkan penghargaan terhadap diri sendiri dan orang lain.

2. Disiplin Kelompok

Dalam sebuah kelompok, pencapaian hasil kerja yang optimal hanya dapat terwujud apabila setiap anggota melaksanakan tanggung jawabnya dengan disiplin. Hal ini menjadi mungkin ketika semua anggota menerapkan disiplin kelompok secara konsisten.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif bertujuan untuk mengantisipasi terjadinya pelanggaran melalui penerapan pengawasan yang ketat dan peraturan yang jelas. Pendekatan ini mendorong karyawan untuk menjaga perilaku disiplin secara sadar tanpa tekanan eksternal.

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif berfokus pada perbaikan perilaku serta pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk mengurangi tindakan tidak sesuai dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut terhadap ketentuan perusahaan.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif melibatkan penerapan hukuman bertahap yang semakin berat terhadap pelanggaran berulang. Bentuk sanksi ini dapat berupa teguran lisan, skorsing, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK).

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Ganyang, 2015) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- 1) Perusahaan memiliki tujuan yang sangat jelas.

Tujuan yang jelas menjadi target yang harus dicapai oleh semua karyawan. Kebijakan tempat kerja disusun berdasarkan tujuan organisasi, sehingga

penting bagi setiap karyawan untuk memahami dan menginternalisasi tujuan tersebut agar disiplin kerja dapat terwujud dengan baik.

2) Ada aturan perusahaan.

Untuk memudahkan pelaksanaan dan sosialisasi di kalangan semua personel, kebijakan perusahaan harus dituliskan dengan jelas dan spesifik.

3) Tindakan *disipliner* yang dilakukan oleh atasan.

Sikap dan tindakan yang ditunjukkan oleh atasan akan dicontoh oleh bawahannya. Karyawan akan menghargai kebijakan perusahaan jika pemimpin selalu menjunjungnya. Sebaliknya, jika pemimpin kerap melanggar aturan, karyawan cenderung mencari celah untuk berperilaku serupa.

e. Indikator dan Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siwanto (dalam, Sinambela, 2016) memaparkan dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1) Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran adalah alat yang digunakan untuk menilai disiplin karyawan. Semakin tinggi tingkat kehadiran seorang karyawan, semakin baik disiplin kerjanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur hal ini mencakup ketepatan waktu saat hadir dan catatan absensi.

2) Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang selalu teliti dan berhati-hati dalam melakukan tugasnya menunjukkan tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap diri sendiri serta

pekerjaan yang dijalani. Indikator untuk dimensi ini meliputi ketelitian dan perhitungan yang cermat dalam setiap aktivitas.

3) Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan untuk menghindari potensi kecelakaan di tempat kerja. Indikator yang mengukur ketaatan ini mencakup kepatuhan terhadap pedoman kerja dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Kepatuhan terhadap peraturan kerja memainkan peran besar dalam menciptakan kenyamanan dan kelancaran saat bekerja. Indikator yang digunakan di sini mencakup seberapa patuh karyawan terhadap peraturan dan kelancaran saat melaksanakan tugas.

5) Etika kerja

Setiap pegawai harus menciptakan suasana kerja yang harmonis dan saling menghormati antara rekan kerja. Indikatornya mencakup suasana yang harmonis dan sikap saling menghargai satu sama lain.

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Umumnya setiap lembaga, perusahaan maupun organisasi sangat memperhatikan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Mereka senantiasa berupaya untuk mengoptimalkan kinerja SDM agar dapat mencapai hasil yang maksimal. Hal ini terjadi karena SDM menjadi salah satu faktor kunci dalam pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk menetapkan tujuan dan target kinerja karyawan agar hasil kerja

mereka dapat diukur, dengan cara itu kita bisa menentukan apakah kualitas kerja yang dihasilkan sudah optimal.

Menurut (Hidayat, 2021) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.”

Sementara itu menurut (Afandi, 2018) “Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang diperoleh secara sah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, serta dilakukan dalam upaya meraih tujuan organisasi tanpa melanggar hukum maupun etika.”

“Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi seorang pegawai yang dapat diukur berdasarkan hasil tugas atau kegiatan dalam jangka waktu tertentu” (Tueno, 2017).

Rivai (dalam, Prayogi et al. 2019) menyatakan bahwa “Kinerja adalah perilaku nyata setiap individu sebagai prestasi kerja yang diberikan oleh pegawai sesuai dengan perannya di perusahaan.”

Menurut (Sarumaha, 2022) “Kinerja pegawai mencakup hasil akhir dari aktivitas pekerjaan dalam organisasi, yang tercermin dari output yang dihasilkan, baik dalam hal jumlah maupun kualitas.”

Mangkunegara (dalam, Husna and Prasetya, 2024) menambahkan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas, yang diperoleh oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban.”

Dari berbagai pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang baik, baik dalam kualitas maupun kuantitas, yang mencerminkan prestasi pegawai dalam menjalankan tanggung jawab di suatu instansi. Kinerja yang baik pun menjadi langkah penting untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Handoko, 2016) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, tingkat kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik lingkungan kerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi, serta faktor-faktor lain yang bersifat ekonomis, teknis, maupun perilaku.

(Mangkunegara, 2013) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu ke dalam dua kategori utama, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan dibedakan menjadi dua, yaitu kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berkaitan dengan sikap seorang karyawan dalam merespons situasi kerja yang dihadapi. Motivasi menjadi dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental ini berperan sebagai

motor penggerak dalam mencapai kinerja maksimal dan dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti kepuasan kerja, tingkat stres, sistem kompensasi, rancangan pekerjaan, serta loyalitas terhadap organisasi.

c. Indikator Kinerja

Menurut (Afandi, 2018) indikator kinerja pegawai meliputi:

1. Kuantitas hasil kerja

Berbagai ukuran yang berkaitan dengan jumlah hasil kerja dapat dinyatakan dalam bentuk angka atau *ekivalen numerik* lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Semua satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja dapat juga diungkapkan dalam bentuk angka ataupun padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Penggunaan sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku di lingkungan kerja.

5. Kemampuan untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan yang tepat tanpa perlu diberitahu serta mampu mengenali apa yang seharusnya dilakukan dalam situasi sekitar.

Berusaha untuk terus bergerak dan menyelesaikan tugas meskipun dihadapkan pada kendala yang semakin sulit.

6. Tingkat akurasi dalam hasil pengukuran kerja dan apakah pekerjaan tersebut telah mencapai tujuannya.
7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberikan contoh oleh seorang pemimpin kepada pengikutnya, dengan tujuan mencapai sasaran organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang sering kali sulit untuk diterapkan.

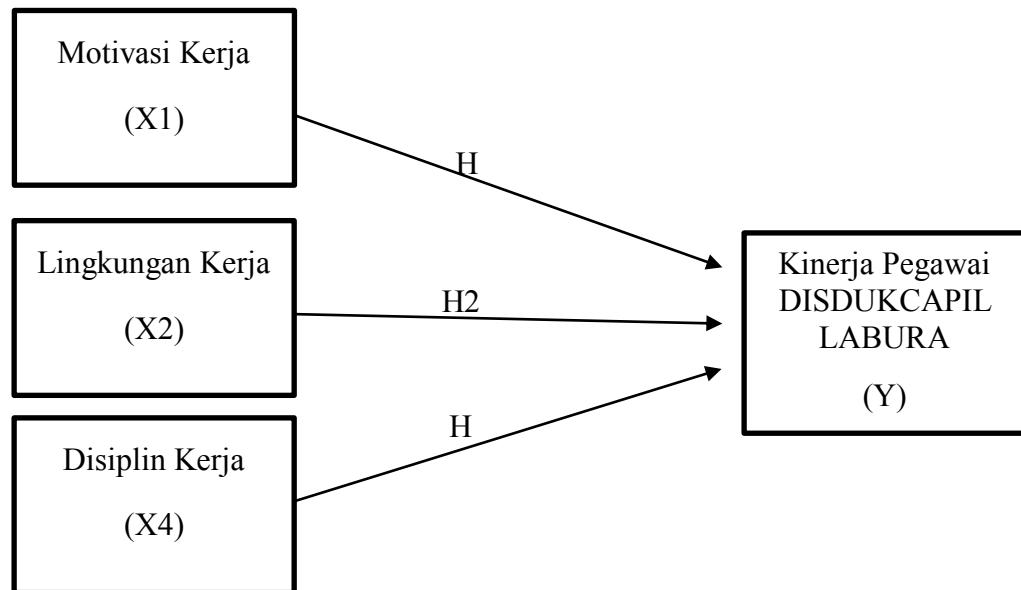
9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan kemunculan gagasan-gagasan baru.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu diketahui variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan rumusan masalah yang telah dijelaskan, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 3: Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 4: Motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara.