

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Faktor-faktor yang pernah diteliti Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin kerja, Motivasi, dan Kerja sama yang dihubungkan dengan kinerja pegawai.

Adapun hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu:

- 1) Aan Purnomo (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. HYUP SUNG Indonesia Purbalingga”. Variabel :Kepuasan kerja, karyawan (Y), Motivasi kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2). Hasil penelitian Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Kartika Dwi Arisanti, (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk” Variabel Independen : Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil penelitian Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3)Sejati (2013) SMK Muhammadiyah 1 berjudul Motivasi dan Hubungan Kerja dengan Guru dan Staf di Suleman. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara guru dan pegawai SMK Muhammadiyah 1 Sleman dengan motivasi kerja. Termasuk dalam kategori sangat kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0,510. (4) Kontribusi (kontribusi) variabel motivasi kerja terhadap efisiensi kerja sebesar 26,01% dan sisanya sebesar 73,99% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.
- 4.Hasil yang diperoleh dari Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputra” adalah: Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Ada korelasi positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan dan kinerja.

## **B. Uraian Teori**

### **1. Teori Tentang Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Perlu diperhatikan lingkungan kerja di perusahaan, karena lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kinerja karyawan . Kondisi lingkungan kerja dinilai baik apabila masyarakat dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja terlihat sejak lama. Lingkungan kerja yang tidak menguntungkan mungkin membutuhkan lebih banyak usaha dan waktu dan tidak kondusif untuk mencapai desain sistem operasi yang efektif.

Menurut Nitisemito, lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

terhadap tugas yang diberikan. Lingkungan kerja. Lingkungan atau lingkungan tempat karyawan melakukan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut George R. Terry, lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kinerja suatu organisasi atau bisnis. lingkungan kerja dan mengacu pada organisasi dan kekuatan di dalam dan di luar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

Sihombing (2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja meliputi faktor fisik dan non fisik non manusia dalam suatu organisasi. Faktor lingkungan atau fisik di lingkungan kerja meliputi peralatan kerja, suhu tempat kerja, kerapatan dan kerapatan, kebisingan, area kerja, dan faktor non fisik meliputi hubungan kerja.

Sarwono (2015) Pengertian lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi pekerja. Terkadang peningkatan suhu menyebabkan peningkatan produktivitas tenaga kerja, terkadang penurunan hasil. Kenaikan suhu sampai ambang tertentu menimbulkan kegairahan yang merangsang aktivitas kerja, tetapi setelah melewati ambang tertentu, kenaikan suhu ini mempengaruhi suhu tubuh yang juga menyebabkan terhentinya prestasi kerja.

### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor lingkungan kerja yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2015) yang dapat mempengaruhi pembentukan lingkungan kerja berhubungan dengan keterampilan karyawan, antara lain:

- 1) Warna merupakan faktor penting dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan . Warna terutama memengaruhi suasana hati Anda. Dengan menggunakan warna dinding rumah yang tepat dan perlengkapan lainnya, keceriaan dan kedamaian kolektif pekerja akan terjaga.

- 2) Lingkungan kerja yang bersih secara tidak langsung dapat mempengaruhi orang di tempat kerja karena dengan lingkungan kerja yang bersih, orang Merasa nyaman di tempat kerja. Kebersihan lingkungan jauh lebih berarti daripada kebersihan tempat kerja. Bau toilet, misalnya, merupakan ketidaknyamanan bagi karyawan yang menggunakannya untuk menjaga kebersihan. Personil khusus biasanya diperlukan dan pertimbangan biaya juga harus dipertimbangkan.
- 3) Penerangan dalam hal ini tidak hanya dengan penerangan listrik, tetapi juga penerangan dari sinar matahari. Saat menjalankan tugas karyawan , diperlukan informasi yang memadai jika pekerjaan yang dilakukan oleh membutuhkan ketelitian.
- 4) Pertukaran udara yang memadai meningkatkan kesegaran fisik karyawan, karena kesehatan orang dijamin dengan ventilasi yang memadai. Selain ventilasi, gedung juga dapat mempengaruhi pertukaran udara. Misalnya, bangunan dengan langit-langit yang tinggi menyebabkan lebih banyak pertukaran udara daripada bangunan dengan langit-langit rendah, dan luas ruangan juga memengaruhi jumlah udara yang tersedia dibandingkan dengan Jumlah orang yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
- 5) Keamanan menciptakan perdamaian. Keamanan untuk keamanan pribadi seringkali terbatas pada keamanan kerja, meskipun lebih dari itu, termasuk keamanan properti pribadi karyawan serta konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga

menimbulkan rasa tenang yang memotivasi karyawan dalam bekerja.

- 6) Kebisingan mengganggu seseorang karena kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Dengan menghentikan konsentrasi ini, pekerjaan yang dilakukan akan menyebabkan kesalahan atau lebih banyak kerusakan. Ini pasti akan menghasilkan orang.
- 7) Kebisingan konstan menyebabkan kebosanan Penataan ruang merupakan penataan ruang kerja yang biasanya mempengaruhi kenyamanan karyawan di tempat kerja.

### **c. Indikator-indikator Lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) yaitu:

- 1) Penerangan Cahaya di tempat kerja;
- 2) Temperatur di tempat kerja
- 3) Keamanan di tempat kerja
- 4) Kebersihan.

## **2. Teori Tentang Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah ukuran yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua aturan dan norma sosial. Adanya ketertiban dan ketentraman dalam perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja. Disiplin kerja bagi karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Ini pasti lebih menyenangkan ketika Anda melakukannya dengan baik, Namun, jika karyawan perusahaan Anda kurang disiplin, mis. Misalnya, jika mereka tidak melakukan pekerjaannya dengan baik, malas atau melakukan pekerjaan yang buruk, dan karena itu tidak mengikuti aturan perusahaan, maka sulit bagi perusahaan untuk maju dan mencapai apa yang dimaksud. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perkembangan suatu organisasi/perusahaan dan terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar bekerja secara individu maupun kelompok. Disiplin kerja adalah tugas kantor atau kantor tempat orang bekerja wajib memperhatikan disiplin kerja para pekerja sehingga pekerjaan Pegawai meningkat

dibandingkan sebelumnya dan pekerja tidak melakukan pekerjaan dengan sendirinya, kehendak mereka sendiri, pada saat yang sama. jam kerja tidak ada masalah. Disiplin kerja adalah konsep tempat kerja atau manajemen yang menuntut karyawan untuk bertindak secara konsisten. Disiplin adalah suatu keadaan yang membuat atau mendorong pegawai untuk melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik terwujud dalam tingkat tanggung jawab seseorang dalam memenuhi tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu peraturan sangat diperlukan untuk terciptanya ketertiban Pada tempat anda bekerja, karena dikatakan disiplin kantor atau tempat kerja baik, sebagian pegawai mematuhi peraturan yang ada . Disiplin sebenarnya dibutuhkan baik oleh stakeholder maupun instansi karena disiplin sebenarnya membantu seseorang untuk memperjelas apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu tugas. Disiplin mengacu pada sikap sopan atau hormat karyawan terhadap peraturan dan peraturan kantor.

Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah alat yang ingin digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap untuk melakukan perubahan perilaku dan sadar serta siap untuk mematuhi semua aturan yang ada di perusahaan.

Efandi (2016) Disiplin kerja adalah kode etik atau peraturan yang dikembangkan oleh pengurus organisasi, disetujui oleh pengurus atau pemilik modal , disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh agen tenaga kerja. adalah Suka tentang orang-orang yang Anggota organisasi dengan senang hati

mentaati aturan yang telah ditetapkan, oleh karena itu melalui proses tercipta dan membentuk seperangkat perilaku yang menunjukkan nilai-nilai kepatuhan.

Sutrisno (2019) berpendapat bahwa “Disiplin menunjukkan suatu keadaan atau sikap penghargaan yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan tata tertib instansi .” dapat diartikan sebagai disiplin kerja sebagai penerapan manajemen untuk memperkuat kebijakan organisasi.

### **b. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja**

Siswanto, Rizki dan Suprajang (2017) menekankan bahwa tujuan disiplin kerja adalah untuk memenuhi beberapa tujuan, seperti motivasi yang relevan, hari ini dan besok, adapun Tujuan khusus disiplin kerja :

- 1) . Agar karyawan semua aturan dan mengikuti instruksi yang ditentukan.
- 2) . Mampu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan memberikan pelayanan yang maksimal.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana serta pelayanan kantor dengan sebaik-baiknya.
- 4) . Karyawan dapat mencapai tingkat pencapaian tertinggi.

### **c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Setiap tindakan yang arahkan untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di suatu instansi tidaklah mudah dan membutuhkan sokongan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua tindakan disipliner harus bersifat mendidik. Di dalam

instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019) adalah:

### **1). Disiplin preventif**

Yaitu, disiplin ditujukan untuk mencegah perilaku karyawan yang tidak pantas. Promosi ini mendorong

karyawan untuk mematuhi berbagai peraturan yang berlaku dan mematuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya dengan mengklarifikasi dan engklarifikasi sikap, aktivitas, dan keinginan perilaku agensi, berusaha mencegah perilaku negatif karyawan untuk mencegah penyalahgunaan Wewenang, Tujuan utamanya adalah disiplin diri dari karyawan. Keberhasilan pengenalan disiplin pegawai (prophylactic disiplin) bergantung pada disiplin pribadi pegawai institusi. Dalam hal ini, ada tiga hal yang harus menjadi perhatian manajemen dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

- a) Sebuah Staf lembaga harus didorong untuk mengembangkan rasa memiliki, karena secara logis tidak ada yang akan menghancurkan sesuatu yang menjadi milik mereka.
- b) Karyawan harus dilatih tentang berbagai syarat yang harus dipenuhi dan standar yang harus dipenuhi. Catatan Penjelasan yang diusulkan harus disertai dengan informasi lengkap tentang berbagai ketentuan peraturan
- c) Karyawan didorong untuk menetapkan praktik pengaturan mandiri mereka sendiri dalam peraturan untuk semua karyawan agensi.

## **2). Disiplin korektif**

Tindakan disipliner ditujukan, antara lain, untuk mencegah pelanggaran serius. Jika ada pekerja yang melakukan pelanggaran serius terhadap peraturan yang berlaku atau tidak mengikuti norma yang ditetapkan, pekerja tersebut akan dikenakan tindakan disipliner. Berat atau ringannya hukuman tentu saja didasarkan pada berat ringannya kejahatan yang dilakukan. Ini merupakan upaya untuk menghukum karyawan yang jelas-jelas melanggar peraturan yang ada atau tidak memenuhi standar yang ditetapkan, dan orang dikenakan sanksi tambahan. Jika karyawan kelompok kerja memiliki tugas khusus dalam instruksi, dan orang telah mendengar masalah yang harus dipenuhi dalam tugas mereka, dan manajer telah mencoba membantu orang untuk melakukan tugas mereka dengan benar, dan manajemen telah mengkritik itu sendiri. , pada tahun adalah tindakan pencegahan. dalam menjalankan tugasnya, namun pegawai tersebut masih belum memenuhi kriteria standar hukuman disiplin. Kalaupun agak terbatas, itu harus dilaksanakan dengan mengubah sesuai dengan aturan disipliner yang berlaku. Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

- a). peringatan lisan (oral warning)
- b). peringatan tulisan (written warning)
- c). disiplin pemberhentian sementara (discipline layoff)
- d). pemecatan (discharge)

## **3). Disiplin Progresif**

Di atas segalanya, disiplin yang memberikan kesempatan bagi karyawan Tindakan korektif untuk hukuman ini tidak hanya akan dilakukan dengan lebih serius, tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan dan menjatuhkan hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran berulang. Kegiatan

yang ditujukan untuk mendisiplinkan karyawan harus bersifat positif dan tidak menurunkan semangat karyawan. Tindakan pendisiplinan harus mendidik dan korektif untuk mencegah kesalahan yang sama terjadi lagi di masa depan.

#### **d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Dengan aturan yang telah ditetapkan, bukan oleh karyawan itu sendiri eksekutif. Kantor perlu menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi karyawan dengan aturan kantor atau organisasi tempat Anda bekerja. Tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai Menurut Afandi (2016) sebagai berikut:

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Elemen sistem penghargaan
- 3) Faktor Kemampuan
- 4) Koefisien kompensasi
- 5) Faktor Kewajaran
- 6) Faktor kontrol yang melekat
- 7) Faktor sanksi pidana
- 8) Faktor Kekerasan
- 9) Faktor hubungan manusia

#### **e. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut para ahli salah satunya Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015), indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu:

- 1). ketepatan waktu datang ke tempat kerja
- 2). ketepatan jam pulang ke rumah
- 3).kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku

### **3. Teori Tentang Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi penting karena motivasi mendukung tindakan Seperti orang ingin bekerja keras dan keras untuk mencapai apa yang optimal. Motivasi sebagai dorongan merupakan faktor penting untuk kinerja kerja yang optimal. Eksekusi yang optimal dari setiap tugas memastikan kinerja karyawan sejalan dengan tujuan organisasi. Tanpa motivasi, karyawan akan enggan melakukan pekerjaannya dengan baik. Kinerja karyawan terwujud hanya dengan kemauan sendiri dan dorongan dari orang-orang di sekitarnya.

Menurut (Sutrisno, 2017), “Menemukan motivasi adalah dorongan motivasi dan motivasi kerja.” Setiap template memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Robbins (Irviani dan Fauzi, 2018), motivasi didefinisikan sebagai proses perjuangan yang berkelanjutan dari sebab (intensitas), arah (direction), dan kegigihan pribadi untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Stefan Invanko (Hamri Arif Yusuf, 2018), “Pengertian motivasi adalah keinginan dan tenaga seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah alasan untuk bertindak.” Beberapa motivasi kerja mendorong individu untuk berpartisipasi dalam kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan mereka, dan untuk berpartisipasi dalam tindakan yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai kepuasan tujuan, dapat disimpulkan bahwa itu adalah keadaan kepribadian yang mendalam.

#### **b. Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018) ada beberapa tujuan alasannya adalah sebagai berikut:

- 1). Mendorong semangat dan moral karyawan.
- 2). Meningkatkan moral karyawan dan keputusan kerja.
- 3). Meningkatkan produktivitas karyawan.
- 4). Menjaga loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5). Meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi absensi karyawan.
- 6). Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- 7). Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8). Membuat perekrutan karyawan efektif.
- 9). Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 10). Meningkatkan kinerja karyawan.
- 11). Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan.
- 12). Meningkatkan kinerja karyawan.

### **c. Faktor-Faktor Motivasi Kerja Karyawan**

Menurut Saydam dan Kadarisman (Erri dan Fajrin, 2018), ditemukan dua faktor.

1). Faktor Internal Misalnya kemampuan mempersepsi unsur-unsur yang ada dalam diri karyawan itu sendiri. Karyawan sering gugup dan frustrasi. Bentrokan antar karyawan, demonstrasi, pemogokan dan kejadian lainnya akhir-akhir ini sering terjadi di berbagai institusi.

2). Faktor eksternal yang timbul dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan kerja adalah semua sarana dan prasarana kerja yang dekat dengan pekerja yang melakukan pekerjaan dan memungkinkan mereka mempengaruhi prestasi kerja mereka sendiri.

### **d. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Pegawai**

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada 5 prinsip motivasi kerja prinsip-prinsip berikut:

#### **1).Prinsip partisipasi**

Dalam upaya memotivasi karyawan dalam bekerja, karyawan harus memiliki kesempatan untuk berpartisipasi berpartisipasi dalam penentuan tujuan pemimpin yang akan dicapai

## 2).Prinsip komunikasi

Pemimpin yang mengomunikasikan semua hal bisnis menyelesaikan pekerjaan, informasi jelas, karyawan akan lebih mudah termotivasi untuk bekerja.

## 3).Prinsip mengakui kontribusi bawahan

Pemimpin menyadari bahwa bawahan (karyawan) memiliki saham di perusahaan pencapaian tujuan.

## 4).Prinsip desentralisasi

Pemimpin memberdayakan atau memberi wewenang kepada bawahan dapat memutuskan kapan saja tentang pekerjaan yang harus dilakukan Dia melakukan.

## 5). Prinsip perhatian

Pemimpin memperhatikan apa yang diinginkan bawahan,akan memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan harapan manajemen.

### **e. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Sondang P.Siagian (2017) terdapat 3 Indikator Motivasi Kerja Yaitu:

#### 1) Daya Pendorong

Daya pendorong adalah naluri untuk menggerakkan seseorang agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan. Cara yang digunakan oleh setiap individu pun pasti berbeda-beda sesuai dengan latar belakang kebudayaan dan kebiasaan.

## 2) Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena pengaruh dari luar, seperti orang lain atau lingkungan. Kemauan ini merupakan bentuk reaksi akibat adanya tawaran dari pihak lain.

## 3) Kerelaan

Kerelaan adalah sebuah bentuk persetujuan atas permintaan dari orang lain. Kebiasaan ini sering terjadi di dalam perusahaan ketika terdapat karyawan yang ingin membantu temannya bekerja padahal seharusnya bukan dia yang mengerjakan pekerjaan tersebut.

## **4. Teori tentang kerja sama**

### **a. Pengertian Kerja Sama**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2014) kerjasama adalah sesuatu yang dikelola oleh banyak pihak. Kerja sama adalah sikap kemauan bekerja sama terlepas dari lingkungan orang yang diajak bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Landberger (2015) Kerja sama atau belajar bersama adalah proses kelompok di mana para anggotanya Para anggotanya mendukung dan mengandalkan satu sama lain untuk mencapai suatu hasil bersatu. Selain itu, kemampuan bekerjasama dapat meningkatkan rasa percaya diri dan interoperabilitas, serta melatih siswa untuk beradaptasi lingkungan baru. Kolaborasi dapat ditanamkan, dipraktikkan, dan dikembangkan melalui cara yang berbeda, dibentuk melalui kegiatan pembelajaran. Kerja sama dalam pembelajaran dapat dilakukan oleh dua atau lebih siswa satu sama lain berinteraksi,

menggabungkan energi, ide, atau perspektif selama periode waktu tertentu dalam mencapai tujuan pembelajaran sebagai kepentingan bersama (Rukiyati, et al., 2014).

Menurut Lewis Thomas dan Elaine B. Johnson (2014) kerjasama adalah kelompok yang terjadi antara organism makhluk yang kita kenal. Bekerja sama atau belajar bersama adalah suatu kelompok (group) proses dimana anggota-anggotanya mendukung dan mengandalkan satu sama lain untuk mendapatkan hasil bersatu. Ruang kelas adalah tempat yang menyenangkan pengembangan kapasitas tim (tim), yang Anda butuhkan di kemudian hari. Kerja sama dapat menghilangkan hambatan mental pengalaman terbatas dan visi terbatas. Jadi akan lebih dapat menemukan kekuatan dan kelemahan mereka sendiri, belajar untuk menghormati orang lain, mendengarkan dengan pikiran terbuka dan menetapkan perjanjian kerjasama. Dengan bekerja dalam tim seorang anak akan mampu mengatasi berbagai bentuk rintangan, bertindak otonomi dan tanggung jawab, berdasarkan bakat atau pemikiran masing-masing anggota tim, mempercayai orang lain, mengungkapkan pendapat dan mengambil keputusan.

Menurut Robert L. Cstrap dalam Roestiyah (2014) bahwa “kerjasama adalah suatu kegiatan” kelompok untuk melakukan atau menyelesaikan tugas bersama-sama”, dalam kerja sama ini umumnya ada interaksi antara anggota kelompok dan tujuan yang sama dimungkinkan. dicapai bersama. Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain pada umumnya dan sebagai bagian dari kelompok untuk memecahkan suatu masalah.

### **b. Tujuan Kerja Sama**

Menurut Modjiono (2014) pada situs (<http://ayomengajarindonesia.co.id/2012/12/belajar-kelompok.html>) menerangkan bahwa tujuan kerjasama sebagai berikut:

- 1) Untuk mengembangkan berpikir kritis dalam menyelesaikan masalah
- 2) Mengembangkan kemampuan bersosialisasi dan komunikasi.
- 3) Menumbuhkan rasa percaya diri terhadap kemampuan siswa.
- 4) Untuk dapat memahami dan menghargai satu sama lain antar teman.

Dari penjelasan di atas, pembelajaran kooperatif bertujuan mempermudah siswa dalam mengerjakan pekerjaan rumah dan membantu siswa memecahkan masalah belajar dengan lebih mudah.

### **c. Indikator Kerja Sama**

Menurut Darwis indikator-indikator kerja sama adalah sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- 2) Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
- 3) Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

## **5. Teori Tentang Kinerja Pegawai**

### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Karyawan berarti seseorang yang bekerja di bawah pemberi kerja untuk melakukan suatu posisi atau tugas tertentu yang diberikan oleh pemberi kerja berdasarkan kontrak kerja tertulis atau tidak tertulis, baik tetap maupun tidak. Dari pengertian di atas dapat kita lihat bahwa pengertian pegawai dapat diidentifikasi dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Menjadi anggota suatu usaha kerja sama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa.
- 2). Berada dalam suatu sistem kerja yang sifatnya lugas/pamrih.
- 3). Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pemberi kerja.
- 4). Berkedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melalui proses penerimaan dan menghadapi saat pemberhentian (pemutusan hubungan kerja).

Sebagai aturan umum, karyawan diharapkan untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat penting untuk meningkatkan pekerjaan mereka.

Semua karyawan diharapkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Dalam hal ini tentunya tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dapat dilaksanakan dengan baik dalam arti disertai dengan kecakapan, kedisiplinan dan tanggung jawab yang tinggi. Ketika keadaan ini tercipta, sangat bergantung pada hasilnya, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Selain itu, pemimpin harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja bawahannya.

Menurut Mathis dan Jackson (2016), kinerja karyawan mengacu pada apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, termasuk kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu hasil, kehadiran, dan kemampuan berkolaborasi.

Anwar Prabu Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kendala ini berarti bahwa karyawan dianggap berkinerja baik dan sukses jika berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

Penilaian Kinerja Pegawai di instansi pemerintahan dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja individu pegawainya yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi.

Adapun unsur yang dinilai dalam kinerja pegawai meliputi :

- 1). Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
- 2). Integritas merupakan kemampuan seorang pegawai untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
- 3). Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan seorang pegawai untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
- 4). Disiplin merupakan kesanggupan seorang pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi.

5). Kerja sama merupakan kemauan dan kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

6). Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kemauan pegawai untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Mathis dan Jackson (2017) kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga hal, yaitu:

- 1). Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai
- 2). Keinginan/ minat seorang pegawai dalam bekerja
- 3). Lingkungan yang ada disekitar pegawai

Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seorang pegawai harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor diatas, kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan demikian, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

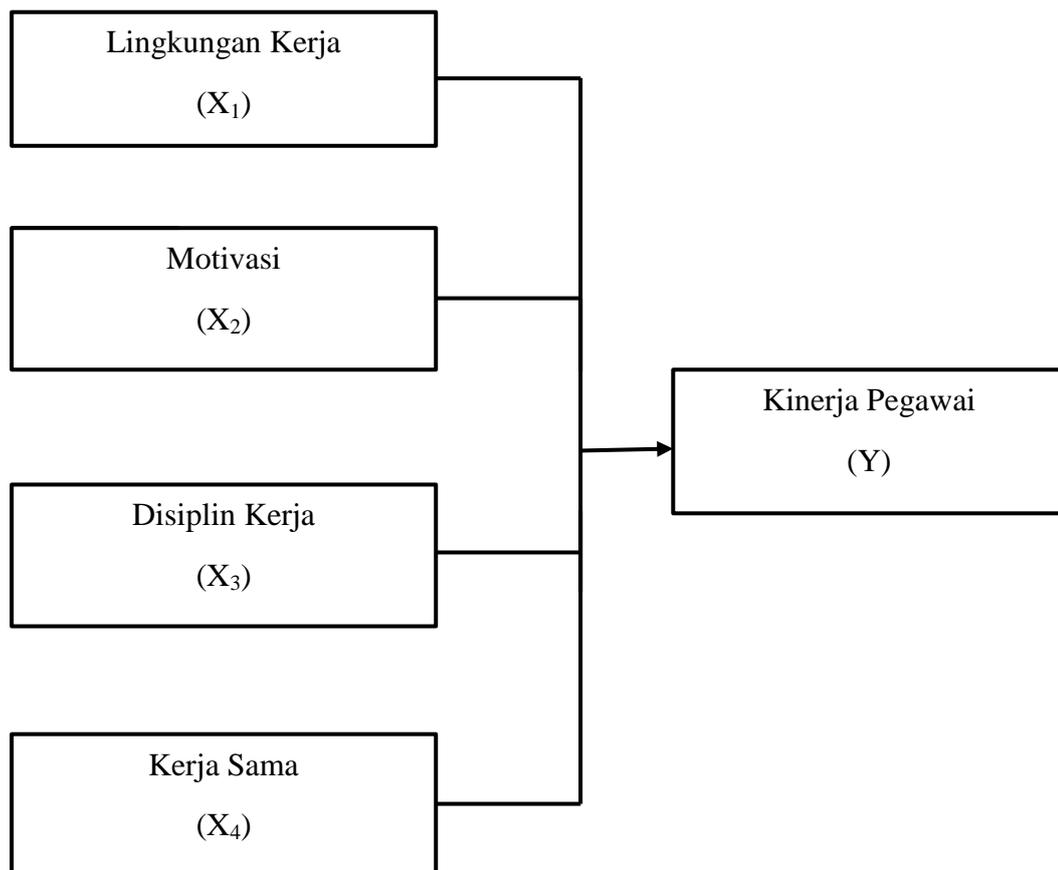
#### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah kesatuan kerangka berpikir menyeluruh untuk mencari jawaban ilmiah atas pertanyaan penelitian yang secara teoritis dapat menjelaskan hubungan antar variabel dari hasil penelitian sebelumnya dan secara empiris membuktikan kebenaran atau kesalahan hubungan tersebut.

Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik, instansi harus memperhatikan kompensasi dan kompetensi yang diberikan kepada pegawai. Pemberian kompensasi dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen (Y) adalah kinerja pegawai. Sedangkan yang termasuk dalam variabel independen (X) adalah Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dan Kerja Sama ( $X_4$ ) pada Upt Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprapat.

Kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2-1**

## **Kerangka Konseptual**

### **D. Hipotesis Penelitian**

Sugiseno (2017) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan pertanyaan penelitian, dan rumusan pertanyaan penelitian disajikan dalam bentuk kalimat deklaratif. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan dan belum berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis juga dapat dirumuskan sebagai jawaban teoretis terhadap rumusan pertanyaan penelitian, tetapi bukan jawaban empiris.

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprpat.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprpat.
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprpat.
- 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kerja Sama terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprpat.
- 5) Apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kerja Sama secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprpat.