

BAB II

LANDASARAN TEORI

A. Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini untuk memberikan suatu gambaran yang nantinya akan dijadikan sebagai acuan dan perbandingan. Dibawah ini akan dituliskan penelitian terdahulu yang sesuai dengan judul penelitian diatas, yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Afriska, 2017) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka” dengan hasil penelitian :
 - a. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat, Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka.
 - b. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat, Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka.
 - c. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat, Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka.
 - d. Pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Kantor Camat, Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Ammara Khairani Lubis, 2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Medan” dengan hasil penelitian :
 - a. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Medan.
 - b. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Medan.
 - c. Lingkungan Kerja berpengaruh bersama-sama (simultan) secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Medan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Sitorus, 2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada RSUD Muntilan Kabupaten Magelang)” dengan hasil penelitian :
 - a. Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Bangun Mandiri.
 - b. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Bangun Mandiri.

c. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh bersama-sama (simultan) secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Bangun Mandiri.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Irmayani, 2018) dengan judul “ Pengaruh Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Jawa Barat ” dengan hasil penelitian :

- a. Terdapat pengaruh program pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
- b. Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
- c. Terdapat pengaruh program pendidikan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.

B. Uraian Teori

1. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut (Handoko, 2014), istilah pengembangan karir juga dapat disebut dengan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir. Sedangkan menurut Nawawi dalam (Busro, 2018) Pengembangan karir dapat diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karirnya

Mathis dalam (Busro, 2018) menjelaskan, bahwa karir adalah urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya, mulai staf, pimpinan tingkat paling bawah, pimpinan menengah, hingga pimpinan atas.

Gunarso dalam (Busro, 2018), pengembangan karir merupakan suatu perkembangan perjalanan karir para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Adapun yang menjadi indikator dari pengembangan karir seseorang karyawan adalah promosi, kemampuan potensi-potensial, bidang tugas, penghargaan, maupun kompetensi.

Robin dalam (Busro, 2018) mendefinisikan pengembangan karir adalah pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efek-efektivitas dan kreatifitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Rivai & Sagala, 2013), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut konsep ini, karir hanya terfokus pada peningkatan kemampuan kerja. Sementara itu konsep ini tidak membahas karir yang stagnan dan karir yang menurun.

Robbins dalam (Busro, 2018) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pendapat ini dapat dimaknai bahwa jalur karir

yang ada didalam organisasi sangat menentukan kesempatan seseorang untuk menduduki jabatan tertinggi, akan tetapi bila jalur karir pada organisasi/perusahaan tersebut sangat terbatas, maka karir seseorang juga akan terbatas.

Djestawanan dalam (Busro, 2018) berpendapat Pengembangan karir merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan/oleh manager sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan. Pentingnya pengembangan karir dalam suatu perusahaan akan menyebabkan semakin meningkat kepuasan pegawai, loyalitas, kreativitas, dan menurunnya perputaran pegawai.

Pengembangan karir merupakan sebuah proses yang mana seorang pegawai membuat rencana karirnya yang harus terimplementasi bagi tujuan karirnya serta bagaimana instansi merencanakan dan menerapkan rencana pengembangan karirnya. Walaupun sebuah instansi telah merancang perencanaan karir untuk pegawai, namun yang paling bertanggung jawab untuk suksesnya karirnya adalah kembali kepada pribadi pegawai itu sendiri.

Byars dan Rue dalam (Harlie, 2012) dalam risetnya menguraikan bahwa pengembangan karir sebuah perwujudan kegiatan formal serta berkelanjutan wujud dari sebuah usaha dari organisasi guna mengembangkan serta memperkaya sumber daya manusia yang harus diselaraskan dengan kebutuhan mereka dengan keinginan organisasi. Pengembangan karir harus dilakukan lewat pembinaan karir serta penilaian sistem kinerja dan sistem

pengembangan karir sering diimplementasikan dengan promosi seperti kenaikan pangkat, kenaikan jabatan serta menempatkan dalam sebuah jabatan strategis.

Pegawai dalam perjalanan karirnya dibutuhkan adanya pengembangan karir dalam upaya mendapatkan kesempatan berkarir pada tempat yang telah tersedia. (Handoko, 2014) menyatakan Manajemen karir mengarahkan serta mengontrol jalan karir pegawai. Karena berkenaan dengan hubungan pengembangan karyawan, fungsi pengembangan karir sangat menentukan arah untuk pengembangan pegawai secara sistematis, sehingga apa yang menjadi tujuan karir sudah di setujui maka aktivitas pengembangan karir boleh di pilih dan di arahkan pada suatu arah yang bermanfaat untuk individu ataupun organisasi.

Sejalan dengan apa yang di uraikan Handoko berkesesuaian dengan apa yang diuraikan oleh (Gomes 2013) bahwa Pengembangan karir merupakan keuntungan yang didapat dari proses imbal balik antara karir pribadi dengan proses manajemen karir institusi.

Kunci pengembangan karir seperti pendapat Friedman dan Arnold dalam (Oktaviani, 2015) yaitu : pertama, organisasi wajib menilai pegawai secara berkelanjutan sepanjang karir agar diketahui kemampuan individu yang akan di fungsikan dalam pekerjaan lainnya di internal organisasi serta dapat memperbaiki kekurangan individu yang menghalangi perjalanan karirnya. Kedua, organisasi berkewajiban menyampaikan informasi lebih nyata kepada pegawai bukan saja jika organisasi atau instansi itu akan

membuat sebuah keputusan tentang rekrutmen karyawan, akan tetapi harus dilakukan saat membuat keputusan mengenai promosi. Ketiga, aktivitas pengembangan karir pasti akan sukses jika kegiatan itu sinkron dengan aktivitas lain pada manajemen sumber daya manusia, seleksi pelatihan, mendesain sumber daya manusia serta penilaian prestasi kerja. Keempat, pengembangan karir akan sangat berhasil jika keterlibatan penyedia lini.

Pengembangan karir akan berhasil secara maksimal jika terintegrasi dalam tugas pokok dan fungsi kepegawaian. Program penilaian kinerja maupun adanya pelatihan juga dapat di gunakan sebagai rekomendasi tentang mutasi pekerjaan juga untuk memperhitungkan jumlah kebutuhan akan sumber daya manusia di masa depan .

Berdasarkan beberapa kajian teoritis di atas, maka penulis berpendapat bahwa pengembangan karir adalah sebuah aktivitas perencanaan karir yang dilaksanakan setiap pegawai maupun individu secara berjenjang guna promosi karir serta mempersiapkan diri untuk menerima tanggung jawab yang lebih tinggi pada instansi serta memberikan peluang untuk setiap pegawai agar dapat berkarya dalam kurun waktu yang cukup lama sampai pegawai itu memasuki masa pensiun.

Dahulu, karir di maknai sebagai indikator kemajuan linier institusi sebuah pekerjaan yang melekat dalam satu profesi, tetapi saat ini lebih memungkinkan di rencanakan sendiri oleh pekerja yang bersangkutan, tidak oleh institusi, harus di rencanakan sendiri oleh pekerja atau staf dari masa ke masa dikala bentuk pekerjaan dan sekitar tempat dia bekerja dan orang

berubah. Saat pertukaran pegawai dari satu bidang atau bagian ke bagian yang lain dan perpindahan dari suatu organisasi ke organisasi lainnya.

Perencanaan pengembangan karir saat sekarang ini kecenderungannya memiliki pandangan baru. Rancangan instansi dalam pengembangan karir pegawainya dan runtunan pengembangannya jangan tergesa-gesa dan harus berhati-hati, karena seorang pegawai harus sadar akan jati dirinya, apalagi berkenaan dengan karir dan proses tahapan yang berkelanjutan yang berkontribusi untuk peningkatan karirnya.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Menurut (Gomes 2013), tujuan pengembangan karir adalah :

- 1) Membantu solusi memecahkan persoalan operasional.
- 2) Mempersiapkan pegawai yang akan dipromosikan
- 3) Meningkatkan rangsangan supaya pegawai dapat berprestasi dengan optimal.
- 4) Untuk meningkatkan berkembangnya pribadi pegawai

c. Manfaat Pengembangan Karir

Pengembangan karir serangkaian tahapan atau fase yang dimungkinkan dapat diperkirakan direncanakan secara sistematis. Supaya efektif dan efisien, perencanaan pengembangan karir harus disesuaikan supaya terpenuhinya kebutuhan pribadi dalam berbagai tahapan kehidupan serta karir mereka. Berikut ini ada beberapa manfaat Pengembangan karir :

- 1) Meningkatkan kemampuan pegawai

Dalam meningkatkan kemampuannya, pegawai dapat melalui pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan karirnya, pegawai harus serius berpartisipasi ikut dalam pendidikan dan pelatihan agar bertambah pengetahuan serta skill pegawai, yang harus dapat di selaraskan dengan organisasi.

2) Meningkatkan ketersediaan pegawai yang berkemampuan

Jumlah ketersediaan pegawai yang lebih tinggi skill dari sebelumnya diharapkan harus bertambah jumlahnya, sehingga lebih mudahnya pihak manajemen atau pimpinan untuk memperoleh dalam pekerjaan yang sesuai, dengan demikian ketersediaan pegawai yang mumpuni bertambah dan organisasi dengan mudah memilih pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau instansi.

d. Bentuk-bentuk Pengembangan Karir

Ada beberapa bentuk pengembangan karir, tergantung bentuk karir apa yang sudah dipersiapkan oleh organisasi atau instansi tersebut. Setiap organisasi maupun instansi pemerintah telah menetapkan jalur karir apa yang tepat dan sesuai bagi pegawainya atas dasar kebutuhan dan kondisi suatu organisasi, tetapi pada umumnya yang sering diterapkan dengan cara mutasi, pendidikan atau pelatihan serta promosi. Ada beberapa bentuk pengembangan karir pendapat dari (Rivai & Sagala, 2013), ada empat bentuk, yakni :

1. Pengembangan Karir pribadi

Seluruh pegawai wajib menerima tanggung jawab konsekuensi dari pengembangan karir atau peningkatan karir yang diperoleh.

2. Pengembangan karir atas dukungan bagian SDM

Pengembangan karir seorang pegawai bukan hanya terbatas atas usaha pegawai itu sendiri, akan tetapi peranan serta arahan dan bimbingan pimpinan departemen SDM yang paling utama di dapatnya berbagai informasi tentang karir selain itu dalam hal perencanaan karir pegawai itu, bagian SDM sangat banyak membantu perkembangan karir pegawai lewat program diklat untuk pengembangan karyawan.

3. Peran Pemimpin untuk pengembangan karir

Berbagai upaya bagian SDM guna peningkatan karir dengan memberikan dorongan perkembangan karir seluruh pegawai, harus pula mendapat dukung dari pimpinan level atas serta pemimpin level menengah. Tanpa dukungan dari mereka, perencanaan perkembangan karir pegawai akan menemui hambatan atau kendala.

4. Peranan umpan balik pada pengembangan karir

Jika tidak terjadi umpan balik dalam upaya pengembangan karir, akan relatif menemui hambatan untuk pegawai agar dapat bertahan pada tahun-tahun persiapan kedepannya untuk capaian tujuan karir. Bagian SDM bisa memberikan umpan balik lewat berbagai cara didalam upaya pengembangan karir pegawai, dengan cara memberikan bermacam informasi kepada pegawai tentang keputusan penempatan pegawai.

e. Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir

Handoko dalam (Megita, 2014) menemukan bahwa dimensi pengembangan karir ada tiga, yaitu :

1. Salah satu syarat untuk mengisi jabatan tertentu adalah Latar belakang pendidikan. Pendidikan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pemahaman terhadap teori dan keterampilan untuk mengambil sebuah keputusan terhadap persoalan-persoalan yang berkenaan dengan pekerjaan agar tercapainya tujuan. Jenjang pendidikan merupakan sebuah Indikator dari latar belakang pendidikan.
2. Pelatihan merupakan sebuah proses yang peningkatan pengetahuan dan keahlian juga sikap supaya pegawai bertambah terampil dan mampu menjalankan tanggung jawab dengan baik yang pada gilirannya pelatihan tersebut mampu menunjang guna tercapainya tujuan organisasi.
3. Pengalaman kerja merupakan tingkatan penguasaan pengetahuan dan keterampilan pada individu, masa kerja merupakan salah satu parameter pengalaman kerja seseorang.

Menurut (Handoko, 2014), indikator pengembangan karir terdiri atas:

1. Pendidikan.
2. Lama Bekerja
3. Keterampilan
4. Pelatihan

5. Keahlian tertentu.

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Menurut (Supomo R & Nurhayati, 2020) disiplin merupakan suatu perilaku taat terhadap aturan dan norma yang berlaku, yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab yang diberikan dan berbasis pada kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab, kesiapan menerima sanksi dan pengabdian rela berkorban untuk mencapai tujuan.

Menurut (Fahmi, 2016), disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan. Disiplin adalah ketepatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan.

Menurut (Sutrisno, 2016), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu perilaku seorang pegawai dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma – norma yang telah ditentukan oleh organisasi.

Disiplin menjadi bagian yang penting dalam mempengaruhi kinerja, karena semakin baik disiplin seorang pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang selalu menerapkan kedisiplinan saat bekerja, akan

memiliki kualitas yang lebih baik. Pegawai akan lebih cermat dan fokus dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

(Sutrisno, 2016) berpendapat bahwa disiplin dapat dilihat sebagai sesuatu yang bermanfaat bagi kepentingan organisasi maupun pegawai. Bagi organisasi, adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut (Afandi, 2016) tindakan disiplin digunakan untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan kerja. Jika peraturan organisasi diabaikan, maka pegawai dianggap memiliki disiplin yang buruk. Disiplin harus ditegakkan dalam organisasi, karena tanpa adanya disiplin pegawai yang baik, maka organisasi sulit untuk mewujudkan harapan dan tujuannya.

b. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin menurut (Hamali, 2016), yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk organisasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri sendiri, ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Sehingga perlu adanya perhatian.

7. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin:

- Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja dan mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan yang berkaitan dengan pekerjaannya;

- Melontarkan pujian sesuai tempat dan waktunya, agar pegawai merasa bangga dengan pujian tersebut;
- Memberi tahu jika meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dan menginformasikan urusan yang terkait.

c. Indikator Disiplin

Ada beberapa indikator dalam disiplin pegawai, yaitu:

1) Ketepatan waktu

Pegawai yang datang ke kantor dengan tepat waktu, tertib dan teratur, dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati – hati dalam menggunakan peralatan kantor menandakan bahwa seseorang memiliki ketelitian dan memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terawat.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugasnya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

c. Ketaatan terhadap aturan kantor

Seperti memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, ijin jika tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

d. Tujuan Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan organisasi. Tujuan dari disiplin menurut (Sutrisno, 2016) adalah:

- a. Tingginya rasa kepedulian, semangat kerja dan inisiatif pegawai dalam pekerjaan terhadap pencapaian organisasi.
- b. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya dan memiliki rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
- c. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai sesuai dengan harapan organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang.

e. Jenis – jenis Disiplin

Menurut (Hamali, 2016) disiplin adalah bentuk pencapaian tujuan organisasi sehingga disiplin semakin berkembang dengan berbagai jenis, yaitu:

- a. Disiplin Preventif, adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar taat kepada berbagai ketentuan dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
- b. Disiplin Korektif, adalah kegiatan yang dilakukan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan – aturan dan mencoba menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan ini berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan, berupa peringatan atau skorsing.
- c. Disiplin Progresif, kebijakan organisasi dengan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran–pelanggaran secara berulang.

Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2016) 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.

Menurut (Sunyoto, 2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan penerangan.

Pendapat (Sutrisno, 2016) seluruh sarana dan prasarana yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang mempengaruhi kinerja.

Menurut (Kasmir, 2016), lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut (Siagian, 2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi lingkungan di mana pegawai atau karyawan yang berada di dalam perusahaan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang

kondusif secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang memberikan suasana dan situasi kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti ruang kerja yang bersih, nyaman, kondusif, serta hubungan sosial dengan sesama rekan kerja, atasan dan bawahan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2015) faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, adalah:

- a. Warna, memakai warna yang tepat pada alat dan dinding ruangan, akan memengaruhi keadaan jiwa pegawai dan memelihara kegembiraan dalam ketenangan bekerja.
- b. Kebisingan, lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik. Ketenangan lingkungan kerja sangat membantu penyelesaian pekerjaan.
- c. Penerangan, pegawai memerlukan penerangan yang cukup dan baik dalam ruang kerja yang memberikan beberapa keuntungan seperti lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatannya.
- d. Peraturan Kerja, peraturan kerja yang jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para pegawai untuk

pengembangan karier di organisasi tersebut. Pegawai akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan organisasi dan tujuan individu dengan pasti.

- e. Sirkulasi Udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai. Konstruksi gedung pun dapat berpengaruh pada pertukaran udara. Gedung yang mempunyai atap tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang lebih baik. Dan volume ruangan harus sebanding dengan jumlah pegawai yang ada agar pertukaran udara yang berlangsung lebih baik.
- f. Keamanan, lingkungan kerja yang aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan. Keamanan yang dimaksudkan adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.
- g. Kebersihan dan tata letak ruang, secara tidak langsung dapat memengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, penataan ruang kerja juga dapat memengaruhi kenyamanan kerja pegawai.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator – indikator dalam lingkungan kerja menurut (Sunyoto, 2015), adalah sebagai berikut :

1. Suasana Kerja

Kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana

kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga komunikasi kerja.

2. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan yang harmonis sesama rekan kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam suatu organisasi. Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang pegawai datangnya dari rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang pegawai akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan pemimpin dengan pegawai yang baik dan harmonis di tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

d. Tujuan Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2015) tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah menaikkan produktivitas dan kinerja pegawai maupun organisasi. Fasilitas kerja yang baik diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja, sehingga hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tujuan dan harapan. Pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik dan nyaman sangat mendukung kinerja pegawai.

e. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2016) terbagi dua, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Faktor-faktor yang berimplikasi pada lingkungan kerja fisik ini, mencakup suhu udara di tempat kerja, tingkat kebisingan di lingkungan kerja, kualitas penerangan dalam area kerja dan mutu udara di sekitar tempat kerja. Selain itu, faktor lain yang dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai, seperti ukuran ruang kerja, penataan ruang kerja, dan privasi.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik atasan dengan bawahan maupun dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja ini tidak bisa diabaikan. Organisasi harus mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antar sesama pegawai. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana yang kondusif, kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai dan akan mendukung pegawai untuk memiliki kinerja yang positif.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) kata kinerja berasal dari kata *Actual Performance* ataupun *Job Performance* dengan kata lain prestasi kerja atau prestasi yang benar-benar dicapai oleh seseorang.

Menurut (Hasibuan, 2013) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh seseorang dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Ricardianto, 2018), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut (Kasmir, 2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Schermerhon dalam (Ricardianto, 2018), kinerja adalah ukuran dan kuantitas dari kualitas tugas yang dicapai oleh individu atau kelompok. Dalam melaksanakan pekerjaan, diharapkan hasil kerja dapat terukur secara jelas, seberapa sering pekerjaan itu dilakukan, baik atau buruk dari suatu pekerjaan disesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan.

Defenisi kinerja menurut (Sedarmayanti, 2016) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang memiliki arti hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya, sebuah proses

organisasi atau manajemen secara keseluruhan, yang mana hasil kerja tersebut harus bisadibuktikan secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan defenisi beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan atas tugas ataupun tanggung jawab yang telah dikerjakannya berdasarkan standard an ukuran yang ada pada setiap organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sedarmayanti, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja).
- 2) Pendidikan.
- 3) Keterampilan.
- 4) Manajemen kepemimpinan.
- 5) Tingkat penghasilan.
- 6) Gaji dan kesehatan.
- 7) Jaminan sosial.
- 8) Iklim kerja.
- 9) Sarana dan prasarana.
- 10) Teknologi.
- 11) Kesempatan berprestasi.

Pendapat (Kasmir, 2016) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, yaitu:

- a) Faktor individual, meliputi keterampilan, pengetahuan, kemampuan, percaya diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dukungan yang diberikan manajer sebagai team leader.
- c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan, kekompakan dan keeratan sesama anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e) Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan kerja eksternal dan internal. Lingkungan kerja dengan suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

c. Pengukuran Kinerja

Menurut (Sedarmayanti, 2014), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang digunakan dalam mengukur kinerja seorang pegawai yang meliputi :

- a) Prestasi kerja, hasil kerja yang diperoleh karyawan atas kinerja yang telah dicapainya.
- b) Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

- c) Perilaku, sikap dan tingkah laku yang terdapat dalam diri karyawan serta dibawa dalam melaksanakan tugasnya.
- d) Kepemimpinan, kemampuan manajeral serta seni dalam mempengaruhi orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat serta proses pengambilan keputusan.

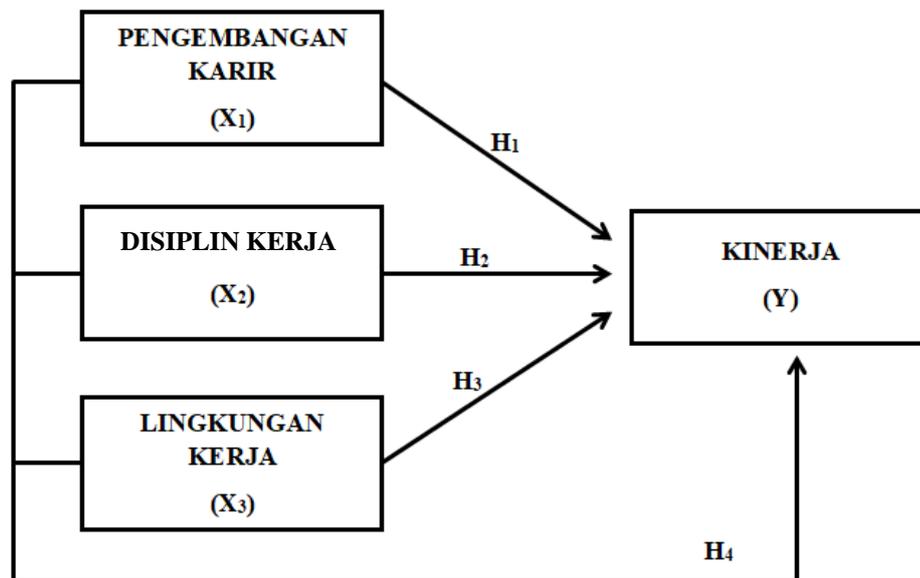
d. Indikator Kinerja

Menurut Zewwel (2011), adapun indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas hasil kerja. Dalam melaksanakan tugas para karyawan, ini dapat dilihat dari ketelitian, hasil kerja, dan juga kecermatannya.
2. Ketepatan Waktu. Masalah ini berhubungan dengan sesuai atau tidaknya pekerjaan yang diselesaikan dengan target waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Inisiatif. Keahlian dalam melakukan sesuatu agar tidak bergantung pada orang lain. Menciptakan cara baru yang bersifat inovatif untuk menyelesaikan pekerjaan.
4. Kemampuan. Kesiediaan karyawan dalam bekerja sama dengan orang lain baik secara vertikal untuk menyelesaikan pekerjaan baik secara vertical maupun horizontal, didalam maupun diluar aktivitas kerja sehingga hasil pekerjaan akan meningkat.
5. Komunikasi. Sesuatu yang digunakan untuk berkomunikasi, yang paling utama yaitu dalam system penyampaian ataupun penerimaan informasi.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah gambaran umum tentang hubungan variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Kerangka konseptual yang telah disusun adalah variabel bebas pengembangan karir, motivasi kerja dan insentif berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Berdasarkan landasan teori, hasil penelitian terdahulu dan pokok permasalahan, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka konseptual

D. Hypothesis Penelitian

Seperti yang kita ketahui bahwa hipotesis penelitian adalah jawaban sementara dari rumusan masalah yang disajikan penulis. Untuk menemukan jawaban dari hipotesis ini, penulis akan melakukan uji dengan metode kuantitatif. Perlu diketahui bahwa hipotesis ini akan diterima jika hasil dari penelitian terbukti

benar dan akan ditolak jika hasil penelitian tidak terbukti dengan benar. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

- a. Pengembangan Karir (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai Kantor Camat Panai Hulu.
- b. Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai Kantor Camat Panai Hulu.
- c. Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai Kantor Camat Panai Hulu.
- d. Pengembangan Karir (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai Kantor Camat Panai Hulu.