

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

McClelland (1988) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi karyawan dan situasi serta peluang yang tersedia.

Motivasi kerja yang dikemukakan Hasibuan (2003) merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi dalam bekerja sangat penting karena pimpinan selalu membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang telah ditentukan.

Fuad Mas'ud (2002) mengemukakan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam dirinya sendiri, kekuatan pendorong ini disebut dengan motivasi kerja. Motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2012).

Motivasi dalam Sunyoto (2015) ialah suatu upaya mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, serta perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Istilah motivasi ini dipakai dalam menunjukkan adanya sebuah kebutuhan, kebutuhan dan dorongan (Riniwati, 2016). Sementara motivasi yang dikemukakan Rivai (2015) adalah rangkaian nilai dan sikap untuk mempengaruhi seseorang dalam mencapai sebuah hal yang lebih spesifik. Motivasi adalah tindakan yang berupaya berdasarkan kondisi dan kebutuhan secara individu (Sedarmayanti, 2014). Dari beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan membangkitkan

semangat dalam melakukan aktivitas pekerjaan yang seiring dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Sedangkan motivasi kerja menurut Djamarah (2002) adalah keadaan individu yang terangsang yang terjadi jika suatu motif telah dihubungkan dengan suatu penghargaan yang sesuai. Motivasi ialah psikologis & fisiologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mengatur tindakan yang dilakukan dengan cara tertentu.

2.1.1.2. Proses Motivasi

Upaya pencapaian tujuan perusahaan dilihat dari Memenuhi beberapa kebutuhan pribadi karyawan itu juga harus rasional dan konsisten dengan tujuan perusahaan itu sendiri. Jika Anda tidak memenuhi kebutuhan Anda, Anda akan gugup Perang gugup antara bos dan karyawan bawahan Teori motivasi: a) kebutuhan yang tidak terpenuhi, b) ketegangan, c) dorongan, d) Pencarian perilaku, e) Pemuasan kebutuhan, f) Pelepasan ketegangan.

Zainal (2014) Pada dasarnya, proses motivasi dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi.

2.1.1.3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator untuk mengukur motivasi McClelland 1988 dalam Novitasari (2017) sebagai berikut:

- 1.) Dorongan mencapai tujuan Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu bank atau instansi.
- 2.) Semangat kerja Semangat kerja sebagai keadaan psikologi yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

- 3.) Inisiatif merupakan suatu kekuatan atau kemampuan pegawai untuk memulai dan meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.
- 4.) Rasa tanggung jawab, sikap pegawai yang mempunyai motivasi yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang ia lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

1.1.2 Disiplin Kerja

1.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Terry (1993) disiplin merupakan suatu kemampuan individu yang terjadi disebabkan karena atas dasar kesadaran dan kerelaan diri maupun oleh perintah atau tuntutan yang lain

Disiplin merupakan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hasibuan (2017), mengemukakan pendapatnya bahwa kedisiplinan ialah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari beberapa pendapat yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis

Disiplin adalah fungsi operatif MSDM yang paling penting, karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, maka akan sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu. Sementara disiplin kerja dalam pendapat Mangkuprawira (2017) 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 sanksisanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja menurut Sinungan (2002) dalam Hastutik (2017) yaitu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang diterapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

1.1.2.2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Rivai (2014) mengemukakan bahwa terdapat empat tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu :

- 1) Disiplin retributif (Retributive Discipline), ialah disiplin yang diterapkan untuk menghukum orang yang berbuat salah. Adapun dalam pengambilan keputusan mendisiplinkan dengan cara meproporsional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu maka akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat.
- 2) Disiplin korektif (Corective Discipline), yaitu berusaha membantu karyawan untuk mengoreksi perilakunya yang tidak tepat. Pelanggaran akan peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dapat dikoreksi daripada sebagai pelanggaran-pelanggaran yang mestinya dihukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya.
- 3) Perpektif hak-hak individu (Individual Rights Perspective), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama disipliner. Disiplin hanya tepat jika terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman. Hak-hak karyawan lebih diutamakan daripada tindaka disiplin.
- 4) Perpektif utilitarian (Utilitarian Perspective), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya. Tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin akan mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas. Biaya penggantian pegawai dan konsekuensi-konsekuensi memperkenankan perilaku yang tidak wajar perlu dipertimbangkan. Dengan

adanya biaya penggantian karyawan kian melambung, maka kerasnya disiplin hendaknya semakin menurun. Karena konsekuensi membiarkan perilaku yang tidak terpuji terus meningkat, maka demikian pula kerasnya hukum.

1.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Terry (1993) dalam Suwendra (2001) dalam terdapat beberapa indikator untuk menilai disiplin kerja karyawan. Beberapa indikator tersebut diantaranya:

- 1) Kehadiran karyawan diperusahaanya sebelum jam kerja, dan menggunakan sarana absensi di perusahaan tersebut untuk mencatat kehadirannya.
- 2) Ketaatan Tunduk terhadap peraturan peraturan yang telah ditetapkan dan bersedia menerima sanksi maupun hukuman jika melanggar.
- 3) Ketepatan waktu Bisa menggunakan dan membagi waktu dengan baik. Dalam hal disiplin kerja, waktu sangatlah berharga dan salah satu kunci kesuksesan.
- 4) Perilaku, suatu yang mencerminkan ketertiban pegawai dan tanggung jawab setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas maupun menjaga sarana dan prasarana yang dapat mendukung kerjaannya.

1.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

1.1 3.1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2009) dalam Richard M. Steers (1987) adalah segala keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Hubungan kerja yaitu hubungan yang baik dengan atasan, dan hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja. Dalam lingkungan kerja non fisik diharapkan selalu ada hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan tidak ada perselisihan diantara sesama rekan kerja. Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap pegawai yang positif yang dapat mendukung kinerja pegawai. Adapun menurut Wursanto (2009) lingkungan kerja non fisik adalah sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku pegawai dalam lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika suatu pegawai menyukai lingkungan dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

1.1.3.2. Unsur Lingkungan Kerja Non Fisik

Beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku pegawai dalam lingkungan kerja non fisik yang dikemukakan oleh Wursanto (2009), yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- 2) Suasana kerja dapat memberikan semangat dan dorongan kerja yang tinggi bagi pegawai.
- 3) Memberikan imbalan seperti gaji dan yang lainnya secara menarik.
- 4) Perlakuan yang diberikan harus dengan baik, manusiawi, tidak untuk disamakan dengan robot, dapat kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- 5) Merasa aman dengan para pegawai lainnya, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
- 6) Berhubungan secara serasi, penuh kekeluargaan dan bersifat informal.

1.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yaitu terciptanya hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan atasan, Karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Menurut Richard M. Steers (1987) dalam Wursanto (2009) berikut indikator lingkungan kerja non fisik:

- 1) Struktur kerja
- 2) Tanggung jawab kerja
- 3) Perhatian dan dukungan pimpinan
- 4) Kerja sama antar kelompok
- 5) Kelancaran komunikasi

1.1.4 Kinerja Pegawai

1.1.4.1. Pengertian Kinerja

Menurut Robbins (1994), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005). Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis-jackson (2006) mengartikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut Hasibuan dalam Rahmayanti (2014) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Bernardin (1993) kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Maier, 1995 (dalam As'ad, 2003) kinerja sebagai kesuksesan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1.1.4.2. Unsur Kinerja

Ada beberapa unsur yang dapat dinilai dari kinerja karyawan menurut Sastrowihajo (2006) dalam Susilowati (2017) antara lain:

1) Kesetiaan

Kesetiaan merupakan kesanggupan mentaati dan memiliki tekad dalam melaksanakan, mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh tanggung jawab.

2) Prestasi kerja

Prestasi kerja yang dimaksud ialah kinerja yang dicapai seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu.

4) Ketaatan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai atau karyawan untuk mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan.

5) Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6) Kerjasama

Kerjasama ialah kemampuan seorang pegawai atau karyawan untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan, sehingga mencapai hasil yang memuaskan

7) Prakarsa

Prakarsa yaitu suatu kemampuan seorang pegawai atau karyawan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah dalam melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen.

Unsur-unsur di atas ini dapat membantu para atasan dalam menentukan kriteria-kriteria yang menjadi dasar penilaian kinerja karyawan.

1.1.4.3. Karakteristik Pegawai

Menurut Mangkunegara (2002) dalam Susilowati (2017) Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Pegawai harus berani menanggung resiko yang dihadapi nantinya..
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan feedback dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merialisasikan rencana yang telah di programkan.

1.1.4.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (2004) dalam Susilowati (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1) Faktor individu, ada beberapa faktor individu yaitu keterampilan, latar belakang keluarga, kemampuan, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis, faktor psikolog ada berbagai macam seperti kepribadian, motivasi, persepsi, peran, sikap, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi, faktor organisasi terdiri dari desain pekerjaan, kepemimpinan, struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

1.1.4.5. Penilaian Kinerja

Menurut Handoko (dalam Susilowati, 2017) pengukuran kinerja merupakan suatu usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, sementara yang lainnya mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan diwaktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

1.1.4.5. Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok (Rivai, 2014), yaitu:

- 1) Manajer perlu mengevaluasi secara objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk mengambil keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang,
- 2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

1.1.4.6. Indikator kinerja

Indikator menurut Robbins (1994) mengartikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Ada 5 jenis yaitu:

- 1) Kualitas Pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.
- 2) Kuantitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan.
- 3) Ketepatan waktu pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Efektivitas kerja
- 5) Kemandirian pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya.

2.2 Kajian Empiris

Adapun beberapa temuan penelitian terdahulu yang menjadi dasar rujukan hubungan antar variabel dalam penelitian ini pada tabel 2.1 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Alat Penelitian	Hasil Penelitian	Nama Peneliti

1.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka	X1= Motivasi kerja X2= Kepuasan kerja X3= Disiplin kerja Y= Kinerja karyawan	T hitung F hitung Determinasi Analisis Linier Berganda	Variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Susanto,N. (2019).
2.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu	X1= motivasi kerja X2= lingkungan kerja X3= disiplin kerja Y= Kinerja pegawai	T hitung F hitung Determinasi Analisis regresi berganda	Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.	Juliyanti,B .& Onsardi (2020).
3.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah	X1= Motivasi Kerja X2= Lingkungan Kerja X3= Disiplin Kerja Y= Kinerja Pegawai	T hitung F hitung Determinasi Analisis Regresi Berganda	Variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai	Novyanti,J S.(2019).

4.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	X1= Motivasi Kerja X2= Lingkungan Kerja X3= Budaya Kerja Y= Kinerja Karyawan	T hitung F hitung Determinasi Analisis Regresi Berganda	Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian variabel budaya kerja, membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Adha,RN. & Qomariah, N.&Hafid zi,AH.(2019).
5.	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang	X1= Motivasi Kerja X2= Kepuasan Kerja X3= Disiplin Kerja Y= Kinerja Karyawan	T hitung F hitung Determinasi Analisis Regresi Berganda	Variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Martha,L. & Putra,RM. (2020).
6.	Pengaruh Disiplin Kerja	X1= Disiplin	T hitung	Disiplin	Nurharyati

	dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kertasmaya Kabupaten Indramayu	Kerja X2= Motivasi Kerja Y= Kinerja Karyawan	F hitung Determinasi Analisis Regresi Berganda	Kerjaberpengaruh searah dan positif terhadap Kinerja termasuk dalam kategori Sedang, Motivasi Kerjaberpengaruh searah dan positif terhadap Kinerja termasuk kategori Sangat Rendah, Disiplin Kerja berpengaruh searah dan positif terhadap Motivasi Kerja termasuk dalam kategori Sedang, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan searah terhadap Kinerja termasuk dalam kategori Sedang.	,N.(2018).
7.	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas	X1= Motivasi Kerja X2= Disiplin Kerja X3= Lingkungan	T hitung F hitung Determinasi Analisis Regresi	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan	Kusumayanti, K. & Ratnasari, S. L. & Hakim, L. (2020).

	<p>Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam</p>	<p>Kerja</p> <p>X4= Gaya Kepemimpinan</p> <p>Y= Kinerja Pegawai</p>	<p>Berganda</p>	<p>Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.</p> <p>Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.</p> <p>Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan daerah Pemerintah Kota Batam.</p>	
--	---	---	-----------------	--	--

				Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan perdagangan daerah Pemerintah Kota Batam.	
8.	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BTN Syariah KC Semarang	X1= Motivasi Kerja X2= Disiplin Kerja X3= Lingkungan Kerja Y= Kinerja Pegawai	T hitung F hitung Determinasi Analisis Regresi Berganda	1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BTN Syariah KC Semarang. 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BTN Syariah KC Semarang. 3. Disiplin kerja memiliki pengaruh	Azizah,RZ .(2018).

				positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BTN Syariah KC Semarang	
9.	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertanahan Kota Madiun	X1= Motivasi Kerja X2= Disiplin Kerja X3= Lingkungan Kerja Y= Kinerja Kaaryawan	T hitung F hitung Determinasi Analisis Regresi Berganda	adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Madiun tidak ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Madiun adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Madiun	Mochtar,I AI.&Rohmatiah,A. &Mutmainah(2021)

10.	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Karet Kebun Sukamangli Di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang)	X1= Motivasi Kerja X2= Lingkungan Kerja X3= Disiplin Kerja Y= Kinerja Karyawan	T hitung F hitung Determinasi Analisis Regresi Berganda	Variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara IX Semarang. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara IX Semarang. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara IX Semarang	Nurul,K. &Ariefiantoro,AT. (2018).
-----	--	---	--	--	------------------------------------

2.3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

2.3.1. Hubungan Keterkaitan Antara Variabel Motivasi Kerja Dengan Variabel Kinerja Pegawai

McClelland (1988) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan

tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi karyawan dan situasi serta peluang yang tersedia. Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja sangat penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan berintegrasi dan baik kepada tujuan yang ditentukan. Menurut penelitian Susanto (2019) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan semakin meningkat kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja karyawan semakin meningkat kinerja karyawan. Dengan perumusan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang.

2.3.2. Hubungan Keterkaitan Antara Variabel Disiplin Kerja Dengan Variabel Kinerja Pegawai

Menurut Terry (1993) disiplin merupakan suatu kemampuan individu yang terjadi disebabkan karena atas dasar kesadaran dan kerelaan diri maupun oleh perintah atau tuntutan yang lain. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan (Hasibuan, 2007). Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pada penelitian Juliyanti dan Onsardi (2020) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kedisiplinan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Maka perumusan hipotesisnya sebagai berikut:

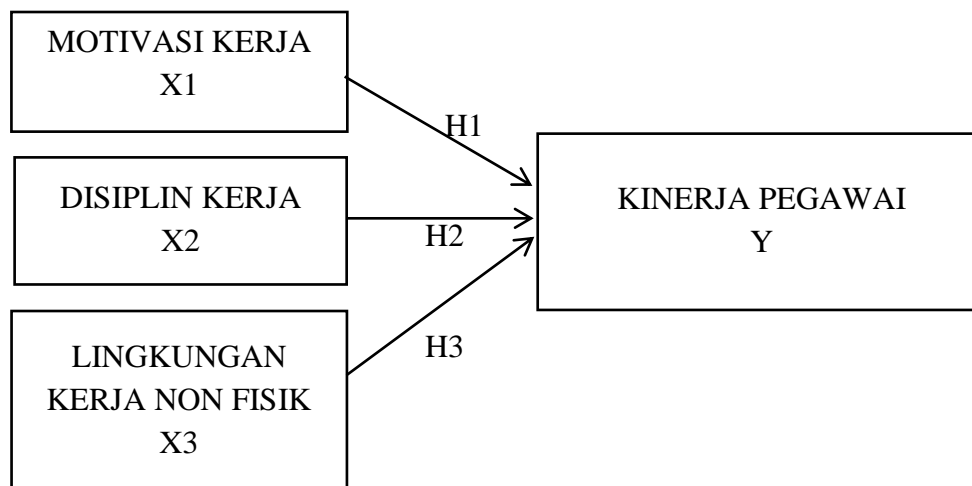
H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang.

2.3.3. Hubungan Keterkaitan Antara Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Variabel Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2009) dalam Richard M. Steers (1987) adalah segala keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Hubungan kerja yaitu hubungan yang baik dengan atasan, dan hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja. Dalam lingkungan kerja non fisik diharapkan selalu ada hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan tidak ada perselisihan diantara sesama rekan kerja. Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap pegawai yang positif yang dapat mendukung kinerja pegawai. Adapun menurut Wursanto (2009) lingkungan kerja non fisik adalah sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku pegawai dalam lingkungan kerja non fisik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Berliana Ruth Theodora Marbun, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2021) menyebutkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Maka perumusan hipotesisnya sebagai berikut:

H3 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang.

Berdasarkan uraian kerangka konseptual penelitian dan rumusan hipotesis yang telah dikemukakan di atas, dapat disampaikan gambar kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Dikembangkan penulisan untuk kebutuhan penelitian 2022

Keterangan:

X1: Motivasi Kerja

X2: Disiplin Kerja

X3: Lingkungan Kerja Non Fisik

Y: Kinerja Pegawai