

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini menggunakan referensi penelitian terdahulu yang sudah dilakukan. Berikut penelitian terdahulu yang sudah peneliti rangkum dalam tabel 2.1.

Tabel 2.1 Dukungan penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil
1	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019)	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap Kinerja karyawan dinas sosial kabupaten jember	motivasi kerja(X1) lingkungan kerja(X2) budaya kerja(X3) Kinerja(Y)	Metode Kuantitatif	- motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. - lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Hendri Sembiring (2020)	Pengaruh motivasi dan lingkungan	Motivasi(X1) lingkungan kerja(X2)	metode deskriptif kuantitatif	-motivasi berpengaruh terhadap kinerja

		kerja terhadap kinerja karyawan pada bank sinarmas medan	kinerja(Y)		karyawan Bank Sinarmas Medan. -lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sinarmas Medan. -motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.
3	Jus Samuel Sihotang (2020)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di kppn bandar lampung	Motivasi (X1) Lingkungan kerja (X2) kinerja (Y)	Metode Kuantitatif	-motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung. -lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPPN Bandar Lampung. -motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

					pegawai KPPN Bandar Lampung.
4.	Syalimono Siahaan, Syaiful Bahri (2019)	Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Penempatan Pegawai (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja (Y)	penelitian eksploratif	-penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. -motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. -lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. -Penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit

					Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
5.	Joyce Sagita Novyanti (2015)	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bappeda Provinsi sulawesi tengah	Motivasi kerja (x1) Lingkungan kerja (x2) Disiplin kerja (X3) Kinerja (Y)	Deskriptif	-Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. -Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. -Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. -Motivasi kerja, lingkungan kejadian disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.

6.	Dewa Putu Meles Arta Ni Ketut Lisna Deni Sari (2015)	<p>Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja Terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor pengawasan Dan pelayanan bea dan cukai tipe madya pabean ngurah rai Kabupaten badung</p>	<p>Motivasi (X1) lingkungan kerja (X2) kinerja (Y)</p>	<p>metode <i>proporsive sampling</i></p>	<p>motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngurah Rai Kabupaten Badung</p>
7.	Bunga Astra Gracia (2019)	<p>Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Triview geospatial mandiri jakarta selatan</p>	<p>Motivasi (X1) lingkungan kerja (X2) Kinerja (Y)</p>	<p>Metode Kuantitatif</p>	<p>-Dari hasil analisis regresi linier berganda maka besarnya Motivasi (X₁) terhadap Kinerja (Y) sebesar 33,2%. -Dari hasil analisis regresi linier berganda maka besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) sebesar 20,1%. -Dari hasil koefisien determinasi maka besar</p>

					nya Motivasi (X ₁) dan Lingkungan Kerja (X ₂) terhadap Kinerja (Y) sebesar 38 %.
8.	Muchtar (2016)	The influence of motivation and work environment On the performance of employees	Motivation (X ₁) work environment (X ₂) employees (Y)	Analysis using multiple linear regression analysis	-Based on the multiple linear regression analysis that the independent variables are more dominant in influencing the dependent variable is the work environment (X ₂), while the work motivation (X ₁) has a lower value is compared to the work environment, so that leaders should pay more attention to employee motivation is in the employees to be more able to improve the performance of employees at the University of PGRI Ronggolawe Tuban. -Motivation has no significant effect, this suggests that the motivation is less will

				<p>produce low employee performance, while their good motivation to work will get the performance of employees.</p> <p>-The work environment has a significant influence on employee performance, if the work environment in good standing within the company, the employees will carry out the task with high awareness and a sense of comfort, and this has a positive influence on the performance of the existing staff in the institution / company's , Therefore, the working environment around the employee must be kept and observed that every employee can feel comfortable in working to achieve good performance / high, so</p>
--	--	--	--	--

					that the goals set agency / company can be reached.
--	--	--	--	--	---

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja

Suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan tentunya membutuhkan dukungan dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerjanya. Moehariono (2012: 95), “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Sependapat dengan Moehariono, Mahsun (2006: 25) menyatakan bahwa, “Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi”. Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pegawai dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Definisi lain menurut Nawawi (2006: 62), “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang

disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan”. Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang pegawai sesuai tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena keberhasilan suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Menurut Fahmi (2010: 2), “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja ASN (perindividu) dan kinerja organisasi kinerja adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Menurut Rivai (2004: 309), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dan diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan, kecakapan pegawai,

pengalaman, kualitas, dan kuantitas guna mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja dapat dikatakan tinggi apabila target dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat, sedangkan kinerja dikatakan rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang telah ditentukan.

2.2.1.1 Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja seorang pegawai tidak selalu berada dalam kondisi yang baik, kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa hal. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan yang dikutip dalam Nawawi (2006: 64), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yang terdiri dari:

- a. Minat dalam bekerja
- b. Penerimaan delegasi tugas, dan
- c. Peran dan tingkat motivasi seorang pekerja

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Soesilo dalam Nogi (2005: 180) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh lima faktor antara lain yaitu:

- A. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjelaskan aktivitas organisasi.
- B. Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi.

- C. Sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal.
- D. System informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan *database* untuk dipergunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
- E. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

Dalam suatu organisasi, antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai yang lain tentu ada faktor penyebabnya. Pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan prestasi kerja antara satu pegawai dengan pegawai yang lain yang berada di bawah pengawasannya. Secara garis besar perbedaan itu disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Mangkunegara (2005: 13) membedakannya menjadi dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

a. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

a. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai antara lain minat dan motivasi dalam bekerja, pengetahuan, pengalaman, kepribadian dan kemampuan.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai yaitu dari organisasi di mana pegawai bekerja, antara lain imbalan, sarana dan prasarana, sistem informasi manajemen, kebijakan organisasi, dan tugas yang diberikan.

2.2.1.2 Indikator Kinerja individu

Indicator kinerja individu adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap PNS sebagaimana indicator yang dimaksud pada ayat (1) huruf b pada Peraturan Pemerintah Republic Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 yaitu:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Waktu
- d. Biaya

1.2.2 Motivasi

Motivasi kerja merupakan sesuatu faktor yang mendorong seseorang baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar, untuk berperilaku melakukan sesuatu aktivitas kerja. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2008:108).

Dorongan dari dalam dapat berupa kepuasan akan kebutuhan-kebutuhan yang ingin terpenuhi dan dorongan dari luar dapat berupa suatu tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dalam waktu tertentu (Kusuma,

2016). Menurut Hasibuan (2010:92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan/instansi.

Gray dalam Winardi (2007), mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Menurut Malthis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu kekuatan potensial yang ada dalam diri pegawai yang dapat dikembangkan sendiri. motivasi juga merupakan sesuatu faktor yang mendorong seseorang baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar, untuk berperilaku melakukan sesuatu aktivitas kerja. Dorongan dari dalam dapat berupa kepuasan akan kebutuhan-kebutuhan yang ingin terpenuhi dan dorongan dari luar dapat berupa suatu tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dalam waktu tertentu..

2.2.2.1 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2010:89) motivasi terdiri atas dua jenis yakni sebagai berikut.

a. Motivasi Positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa motivasi positif adalah suatu dorongan yang bersifat positif, yaitu jika bawahan dapat menghasilkan prestasi di atas prestasi standar, maka bawahan diberikan insentif berupa hadiah. Sebaliknya, motivasi negatif adalah mendorong pegawai dengan ancaman hukuman, artinya jika prestasinya kurang dari prestasi standar akan dikenakan hukuman. Penggunaan kedua motivasi di atas harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Dalam menerapkan jenis motivasi tersebut, pimpinan harus konsisten dan adil agar implikasi dari Motivasi Kerja dapat berpengaruh positif.

1.2.2.2 Faktor Motivasi

McClelland (1987) mengatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

- 1) Faktor Intrinsik: Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:
 - a) Kemungkinan sukses yang dicapai, mengacu pada persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang akan dicapai ketika melakukan tugas. Semakin tinggi persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang dicapai maka individu tersebut akan semakin termotivasi untuk berprestasi.
 - b) *Self-efficacy*, mengacu pada keyakinan individu pada dirinya untuk mampu mencapai sukses. Semakin tinggi tingkat keyakinan seseorang akan semakin termotivasi untuk individu berprestasi dalam bekerja. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung termotivasi untuk berprestasi. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi berpikir bahwa diri mereka mampu mengerjakan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki *self-efficacy* yang tinggi.
 - c) *Value*, mengacu pada pentingnya tujuan bagi individu. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mengerjakan tugas dengan kemungkinan sukses sedang, karena performa dalam beberapa situasi memberikan umpan balik yang terbaik untuk melakukan perbaikan. Sehingga dengan melakukan sesuatu lebih baik maka dapat memberikan

pengaruh penting terhadap diri mereka. Individu yang menilai bahwa tujuan itu sangat penting maka individu tersebut akan semakin termotivasi untuk mencapainya karena nilai dapat mengaktifkan usaha individu untuk mencapai performa yang lebih baik.

- d) Ketakutan terhadap kegagalan, mengacu pada perasaan individu tentang kegagalan yang akan membuat individu untuk semakin termotivasi sebagai upaya untuk mengatasi kegagalan.
- e) Faktor lainnya yang mengacu pada perbedaan jenis kelamin, usia, kepribadian dan pengalaman kerja.

2) Faktor Ekstrinsik: Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yang bersumber dari luar diri individu tersebut. Faktor ekstrinsik mengacu pada situasi dan adanya kesempatan. Faktor ekstrinsik ini dapat berupa hubungan pimpinan dengan bawahan, hubungan antar rekan sekerja, sistem pembinaan dan pelatihan, sistem kesejahteraan, lingkungan fisik tempat kerja, status kerja, administrasi dan kebijakan perusahaan.

1.2.2.3 Indikator-indikator Motivasi

McClelland, (1961) membagi indikator Motivasi terdiri dari:

- 1) Motivasi prestasi (*need for achievement*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil. Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh

penghargaan. Mereka memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorongan ini merupakan kebutuhan pencapaian prestasi. Dari penelitian terhadap kebutuhan pencapaian, McClelland menemukan bahwa individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah. Mereka bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan mereka bisa menentukan tujuantujuan yang cukup menantang. Individu berprestasi tinggi bukanlah penjudi, mereka tidak suka berhasil secara kebetulan. Mereka lebih menyukai tantangan menyelesaikan sebuah masalah dan menerima tanggung jawab pribadi untuk keberhasilan atau kegagalan daripada menyerahkan hasil pada kesempatan atau tindakan individu lain. Yang penting, mereka menghindari apa yang mereka anggap sebagai tugas yang sangat mudah atau sangat sulit. Mereka lebih menyukai tugas-tugas dengan tingkat kesulitan menengah.(Robbins & Judge, 2008). Individu berprestasi tinggi tampil dengan sangat baik ketika mereka merasa kemungkinan berhasil adalah 0,5 yaitu ketika memperkirakan bahwa mereka memiliki kesempatan 50-50 untuk berhasil. Mereka tidak suka berspekulasi dengan ketidaktapatan yang tinggi karena tidak mendapatkan kepuasan pencapaian dari keberhasilan yang kebetulan.

Demikian pula, mereka tidak menyukai ketidaktepatan rendah (kemungkinan untuk berhasil) karena nantinya tidak akan ada tantangan untuk keterampilan-keterampilan mereka. Mereka senang menentukan tujuan-tujuan yang mengharuskan mereka berjuang. (Robbins & Judge, 2008).

- 2) Motivasi berkuasa (*need for power*): dorongan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. motivasi memiliki kekuasaan adalah keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. Individu dengan Kebutuhan kekuatan (*need for power*) tinggi suka bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi yang kompetitif dan berorientasi status, serta cenderung lebih khawatir dengan wibawa dan mendapatkan pengaruh atas individu lain daripada kinerja yang efektif.
- 3) Motivasi membangun hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab. motivasi yang ketiga yang dipisahkan oleh McClelland adalah hubungan. Kebutuhan ini telah mendapatkan perhatian yang paling sedikit dari para peneliti. Individu dengan motivasi hubungan yang tinggi berjuang untuk persahabatan, lebih menyukai situasi yang kompetitif, dan menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi. (Robbins & Judge, 2008).

b

1.2.3 Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2013) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan.(Hasanah & Kasmiruddin, 2016). Menurut Sunyoto (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Karena masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini perlu adanya pengaturan maupun penataan factor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Sesuai dengan keputusan menteri kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang : persyaratan kesehatan lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar kantor baik fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

2.2.3.1 Jenis Lingkungan Kerja

a. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan dimana semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi:

- 1) Lingkungan Kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum merupakan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lainnya.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun dengan bawahan.

Perusahaan ataupun organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun memiliki status yang sama. Kondisi yang diciptakan hendaknya adalah suasana kekeluargaan kondisi yang baik dan pengendalian diri. Ada lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan. Yaitu:

- 1). Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang di berikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 2). Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerjaan merasakan bahwa karyawan mengerti tanggung jawab mereka serta tanggung jawab atas tindakan mereka.
- 3). Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pemimpin sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai merka.
- 4). Kerja sama kelompok yaitu, sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 5). Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar teman sekerja ataupun dengan pemimpin.

Kedua jenis lingkungan kerja diatas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja diatas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa maksimal.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja seperti:

- a). Penawara

masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak organisasi yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan warna hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b). Penerangan

penerangan dalam ruangan pegawai memang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c). Suara

Suara bising yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

d). Ruang gerak yang diperlukan

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan

tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu didalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.

e). Keamanan bekerja

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Disini dimaksud dengan keaman yaitu keamanan yang dapat dimasukan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika ditempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisa, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta kinerja karyawan tersebut mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersbut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

f). Kebersihan

Lingakungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitrnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kesehatan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan mnungkat. Menurut Alex. S. Nitisemito faktor-faktor yang dapat dimasukan dalam lingkungan kerja yaitu kebersihan, penerangan,

pertukaran udara, keamanan dan kebisingan. Lingkungan kerja yang mendukung merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karyawan memerlukan lingkungan kerja yang baik agar dapat mengerjakan tugas dengan baik. Dalam hal ini karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya dan merepotkan. Temperature, cahaya, keributan, dan faktor-faktor lingkungan lainnya dibuat sedemikian rupa sehingga karyawan betah. Disamping itu karyawan perlu didukung fasilitas kerja yang bersih, tidak bising, dan nyaman.

2.2.3.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedermayanti adalah sebagai berikut.:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan kerja antara para karyawan perlu dibina, agar para karyawan dapat saling kerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal kedinasan, tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat nonformal.

3. Hubungan antara bawahan dengan pemimpin

Pemimpin yang berkualitas adalah faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kekuasaan dan efektivitas pimpinan. Jika pemimpin mempunyai hubungan yang baik dengan karyawannya, atau karyawan menghormati pimpinan karena alasan kepribadian, karakter, atau kemampuan, maka pemimpin yang bersangkutan tidak perlu mengandalkan pangkat atau wewenang formalnya.

4. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Fasilitas merupakan kemudahan yang disediakan kepada semua pegawai tertentu saja karena pada suatu prestasinya agar pegawai tersebut tetap mempunyai keinginan bekerja pada suatu perusahaan dan tidak ingin pindah ke perusahaan lain.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai

Indikator motivasi kerja yang dikemukakan oleh Mc Clelland (1961) yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Sedangkan kondisi motivasi kerja pegawai Dinas PPKB dan PPPA Kabupaten Jombang begitu rendah karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan, kurangnya fasilitas tempat yang memadai sehingga membuat target dari pekerjaan pegawai menurun. Hubungan kerja yang terjalin antar karyawan hanya saat berada di kantor saja sehingga kerjasama antar pegawai sangat kurang terjalin dengan baik. Indikator motivasi yang

didapatkan dari Dinas PPKB dan PPPA adalah kurangnya dorongan untuk berkuasa, dan keinginan untuk membangun hubungan antar pegawai. Motivasi kerja pegawai diindikasikan memberikan pengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas PPKB dan PPPA Kabupaten Jombang. Hal ini karena motivasi yang ada menentukan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja membuat kinerjanya semakin tinggi pula.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitisemito (1992), indikatornya yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan dan tersedianya fasilitas kerja. Berdasarkan observasi, kondisi lingkungan kerja di Dinas PPKB Dan PPPA Kabupaten Jombang memiliki lingkungan kerja cukup padat karena masing-masing bidang memiliki ruangan yang yang tidak begitu besar dan saling berhimpitan dengan bidang yang lain. Gangguan dalam bekerja atau tidak bekerjanya fasilitas kerja akan membuat kinerja karyawan tersendat.

2.4 Kerangka Konseptual

Setiap instansi akan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai semaksimal mungkin dalam batas kemampuan instansi tersebut. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula

sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Pemberian motivasi dari atasan kepada bawahan yang rutin dapat meningkatkan kinerja karyawan secara simultan. Motivasi yang diberikan dapat berupa pujian, penghargaan dan apresiasi terhadap pencapaian pegawai dalam perusahaan/instansi. Pegawai yang mendapat penghargaan atas hasil kerja kerasnya akan semakin termotivasi untuk memacu kinerjanya menjadi semakin baik.

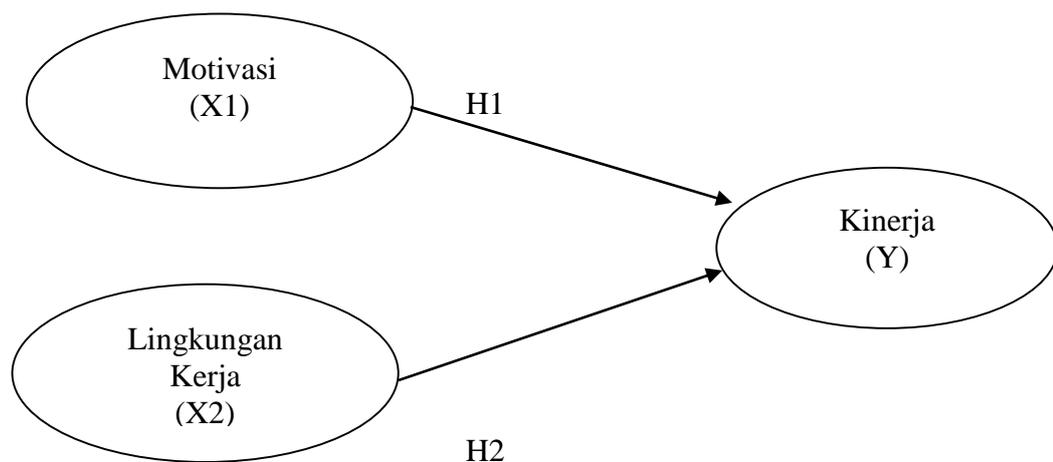
Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab para pekerja. Lingkungan kerja dapat berupa peralatan dan perlengkapan kantor sampai hubungan antar sesama pegawai. Untuk mendapatkan hasil kinerja pegawai yang baik, perusahaan perlu memperhatikan kondisi peralatan dan perlengkapan di kantor. Peralatan dan perlengkapan kantor yang tidak memadai akan menghambat kinerja pegawai karena pegawai sepenuhnya bekerja menggunakan peralatan dan perlengkapan kantor. Hubungan antar sesama pegawai yang tidak harmonis juga akan menghambat kinerja pegawai karena akan sering terjadi konflik diantara pegawai. Padahal di dalam organisasi dibutuhkan kerja sama tim yang baik agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi dan lingkungan kerja. Dengan memberikan motivasi kepada pegawai, kinerja pegawai akan

semakin meningkat karena pegawai merasa diperhatikan oleh perusahaan/instansi. Kinerja pegawai juga akan meningkat apabila bekerja dalam lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Untuk itu lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi perlu diciptakan senyaman mungkin demi menunjang produktivitas pegawai.

Dengan demikian, dengan adanya motivasi yang baik dan lingkungan yang nyaman akan menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi pula. Maka peneliti mengajukan model kerangka konseptual sebagai berikut :

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Diduga ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

H2 :Diduga ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.