

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu penunjang keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia sering disebut dengan manajemen personalia. Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat (Hariandja, 2002: 2).

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, SDM sangat berkaitan dengan kinerja pegawai. Pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan atau organisasi, dalam hal ini pegawai sebagai pengendali semua aktivitas dalam perusahaan, serta perusahaan menginginkan kinerja pegawai yang memuaskan. Tumbuh dan berkembangnya sebuah perusahaan atau organisasi didukung oleh kinerja pegawai, apabila kinerja pegawai baik atau memuaskan maka dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan atau organisasi tersebut.

Prawirosentono dalam (Fachreza, 2017) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja pegawai baik, maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik.

Pegawai menjalankan dan mengontrol perusahaan atau organisasi, oleh karena itu untuk mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kompensasi yang diberikan perusahaan, penempatan posisi yang tetap, lingkungan kerja, motivasi dan lain-lain.

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 strategi suatu organisasi (Didi Wandu, dkk. 2019:22). Menurut Didi Wandu, dkk. (2019:22) Kinerja sangat berhubungan dengan hasil dari aktivitas individu dalam beberapa periode waktu. Menurut Fallah, dkk. (2021:60) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya.

Menurut Mangkunegara dalam (Kumarawati, 2017) bahwa motivasi adalah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri pegawai agar mampu mencapai tujuan. Menurut Sopiha dalam (Hasmalawati, 2018) bahwa motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Motivasi yang kuat akan membentuk usaha yang kuat. Jadi, adanya motivasi dapat memberikan dorongan bagi pegawai untuk mau bekerja dengan maksimal dan sepenuh hati sehingga dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan. Penelitian yang dilakukan oleh Septiani, Sumardi, dan Suryanti (2019) menyatakan terdapat hubungan positif antara

motivasi dengan kinerja karyawan. Namun menurut penelitian Pasaribu (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Danang (2018:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Desi (2017:25) 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. Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan pegawai maka akan memberikan dampak positif bagi pegawai tersebut. Karena ada pegawai yang akan merasa tertekan jika harus bekerja di tempat yang tidak sesuai dengan keinginannya misalnya lingkungan kerja yang kotor, lingkungan kerja yang di sekitarnya selalu ada kebisingan dan lain-lain. Penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017) menyatakan terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Namun menurut penelitian Miftahul (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja harus dilaksanakan di setiap organisasi atau perusahaan dengan sebaik mungkin, karena jika pegawai sudah disiplin dalam segala hal, maka tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu, dan penuh dengan rasa tanggung jawab (Erawati dan Wahyono 2019). Disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasi dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi (Purwati dan Kurniawan, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Liyas dan

Primadi (2017) menyatakan terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Namun menurut penelitian Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Badung yang dibentuk berdasarkan Perda Kabupaten Badung Nomor 20 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Penyusunan Perangkat Daerah Kabupaten Badung, terdiri dari 5 Kepala Bidang dan 1 bagian Sekretariat memiliki peran yang sangat strategis dibidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mendukung pembangunan di Kabupaten Badung.

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Badung yang berlokasi di Jalan Raya Sempidi, Mangupura, Badung, Bali. Dipilihnya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Badung sebagai tempat penelitian dikarenakan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Badung merupakan salah satu Dinas yang memiliki pegawai dan pekerja lapangan yang banyak sehingga Dinas perlu memperhatikan kinerja pegawainya.

Berdasarkan dengan hasil wawancara menunjukan masalah yang terkait dengan disiplin kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Badung tentang kurangnya teguran antara atasan dengan bawahan terhadap kinerja pegawai, pegawai tidak bekerja sesuai ketentuan jam kerja yang ada, jam masuk dan pulang kantor tidak tepat pada waktunya, keterlambatan dalam masuk jam kerja dan cepatnya pulang pada saat masih dalam jam kantor sehingga sering memperlambat pekerjaan dalam memberikan pelayanan.

Terkait dengan motivasi dapat dilihat dari kinerja pegawai yang berhubungan dengan daftar kehadiran sebagaimana tabel rekapitulasi kehadiran pegawai kontrak pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Badung bulan Januari s/d Desember Tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Persentase Absensi Pegawai Kontrak di Dinas Pekerjaan Umum dan
Penataan Ruang Kabupaten Badung Tahun 2021

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Karyawan yang Absen (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Prosentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3)x(4)	(6)	(7) = (5)- (6)	(8) = (6):(5)x 100%
1	Januari	348	20	6.960	325	6.635	4,66
2	Februari	348	18	6.264	315	5.949	5,02
3	Maret	348	21	7.308	328	6.980	4,48
4	April	348	18	6.264	280	5.984	4,46
5	Mei	348	17	5.916	290	5.626	4,90
6	Juni	348	21	7.308	327	6.981	4,47
7	Juli	348	21	7.308	328	6.980	4,48
8	Agustus	348	20	6.960	327	6.633	4,69
9	September	348	21	7.308	290	7.018	3,96
10	Oktober	348	20	6.960	318	6.642	4,56
11	November	348	18	6.264	320	5.944	5,10
12	Desember	348	20	6.960	335	6.625	4,81
Jumlah							55,59
Rata-Rata							4,63

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Badung Tahun 2022

Berdasarkan dengan data pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa rata-rata absensi pegawai kontrak di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Badung sebesar 4,63% tingkat absensi kerja pegawai kontrak menunjukkan tingkat absensi yang flukatif, namun absensi pegawai pada bulan Januari sampai Desember 2021 pegawai kontrak yang tidak bekerja paling banyak adalah pada bulan April dan September karena di bulan-bulan tersebut bertepatan dengan hari besar keagamaan sehingga banyak pegawai kontrak mengambil cuti yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai kontrak pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Badung.

Berdasarkan dengan hasil kinerja pegawai kontrak yang menurun dapat dilihat dari tingkat rata-rata absensi yaitu 4,63% yang mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai kontrak di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Badung dan masalah yang terjadi adalah seperti kurangnya sosialisasi dan teguran antara atasan dengan bawahan terhadap evaluasi tentang kinerja pegawai kontrak di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Badung.

Hasil wawancara motivasi kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Badung sangat berpengaruh terhadap pencapaian agar dapat melaksanakan tugasnya masing – masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab.

Dari hasil wawancara disiplin kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Badung tentang kurangnya teguran antara atasan dengan bawahan terhadap kinerja pegawai kontrak, pegawai kontrak tidak bekerja

sesuai ketentuan jam kerja yang ada, jam masuk dan pulang kantor tidak tepat pada waktunya, keterlambatan dalam masuk jam kerja dan cepatnya pulang pada saat masih dalam jam kantor sehingga sering memperlambat pekerjaan dalam memberikan pelayanan. Maka akan sangat disayangkan karena peran seorang pimpinan dalam instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawainya yang kenyataannya pemanfaatan tenaga kerja para pegawai selaku sumber daya manusia yang belum optimal.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Badung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Badung ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Badung ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Badung ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Badung ?
2. Mengetahui dan Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Badung ?
3. Mengetahui dan Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kontrak pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Badung ?

1.4 Kegunaan Penelitian

1) Manfaat Praktis

- a. Memberikan manfaat bagi organisasi khususnya pegawai kontrak Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang terletak di Kabupaten Badung untuk mempertimbangkan dampak motivasi kerja, lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kontrak.

2) Manfaat Teoritis

- a. Memberikan masukan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang berhubungan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kontrak.
- b. Memberikan masukan penulis tentang pentingnya pemahaman sejauh mana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak yang diaplikasikan pada dunia kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Efek Hawthorn

Penelitian oleh Elton Mayo (1955) yang dikutip oleh Misriatun (2017) pada perusahaan General Electric kawasan Hawthorn di Chicago, memiliki dampak pada motivasi kelompok kerja dan sikap karyawan dalam bekerja. Kontribusi hasil penelitian tersebut bagi perkembangan teori motivasi adalah :

- a. Kebutuhan dihargai sebagai manusia ternyata lebih penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan kondisi fisik lingkungan kerja.
- b. Sikap karyawan dipengaruhi oleh kondisi yang terjadi baik di dalam maupun di luar lingkungan tempat kerja.
- c. Kelompok informal di lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk kebiasaan dan sikap para karyawan.
- d. Kerjasama kelompok tidak terjadi begitu saja, tetapi harus direncanakan dan dikembangkan.

2.1.2 Kinerja

Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi. Karena, keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Hal ini berarti jika seseorang bekerja dalam suatu organisasi, kinerjanya merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Yohanes Susanto (2017:50) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa memahami tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Menurut Schermerhorn dalam Hamzah B.Uno dan Nina Lamatenggo (2012:121), yang dikutip oleh Syahrul Alamsyah (2017) kinerja adalah kuantitas dan kualitas prestasi tugas dari seorang atau kelompok. Senada dengan pendapat tersebut, Luthan, dengan pendekatan tingkah laku menyatakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas seseorang yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

1. Penilaian Kerja

Dalam rangka melakukan perbaikan yang berkesinambungan maka suatu organisasi perlu melakukan penilaian kinerja, dimana penilaian kinerja tersebut memiliki berbagai alasan. Ada beberapa alasan dan pertimbangan untuk itu, yaitu:

- a. Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji
- b. Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali

sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.

- c. Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan
- d. Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan apa lagi jika tingginya persaingan antara perusahaan
- e. Hasil penilaian kinerja lebih jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi perusahaan tersebut. Termasuk menjadi bahan masukan bagi lembaga pemberi pinjaman dalam melihat kualitas kinerja suatu perusahaan, misalnya pada saat pengajuan pinjaman kredit maka pihak perusahaan bisa memperlihatkan kualitas hasil penilaian kinerja dimana itu bisa menjadi bahan masukan untuk mendukung keputusan pembarin kredit, yaitu pihak pemberi pinjaman menjadi jauh lebih yakin dan percaya.

Dari berbagai alasan dan bahan pertimbangan tersebut di atas maka semua diharapkan akan mampu memberi pengaruh pada peningkatan kinerja suatu instansi organisasi.

2. Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk.

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum

- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti : Promosi, transfer, dan pemberhentian
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
- e. Menyediakan suatu dasar bagi industri penghargaan.

2.1.3 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi Kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri (Kartika,2010), yang dikutip oleh Syahrial (2021).

Menurut McDonald dalam Qemar Hamalik (1992:173), yang dikutip oleh Nur Adha, Qomariah, Hasan Hafidzi (2019) motivasi merupakan suatu perubahan energy di dalam pribadi seorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan.

b. Teori Motivasi Kerja

Maslow yang dikutip oleh Gibson, Invancevich, and Donelly (1996), yang dikutip oleh Martha Sajuni (2017) menyatakan beberapa hirarki kebutuhan yang terkait atau berhubungan erat dengan motivasi kerja. Tingkatan tingkatan kebutuhan berdasarkan hirarki tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologi, kebutuhan ini meliputi makanan, minuman, tempat tinggal, dan sembuh dari rasa sakit.
- 2) Kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan ini meliputi: kebutuhan untuk kemerdekaan dari ancaman seperti: keamanan dari kejadian-kejadian atau lingkungan yang mengancam.
- 3) Kebutuhan rasa memiliki, sosial, dan kasih sayang, kebutuhan ini meliputi: kebutuhan persahabatan, berkelompok, interaksi dan kasih sayang.
- 4) Kebutuhan penghargaan (*esteem*), kebutuhan ini terdiri dari : kebutuhan harga diri, dan kebutuhan penghargaan dari pihak lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, merupakan kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui pengoptimalisasian penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki.

Teori kebutuhan McClelland, motivasi yang sangat erat berhubungan dengan konsep pembelajaran. Teori tersebut menyatakan ketika seseorang mempunyai kebutuhan yang kuat, dampaknya adalah perilaku yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan untuk kepuasan. Inti dari teori ini adalah bahwa kebutuhan dipelajari melalui adaptasi dengan lingkungan seseorang karena kebutuhan dipelajari, perilaku yang diberikan cenderung terjadi pada frekwensi yang lebih tinggi (Gibson, Ivancevich, dan Donnely, (2007:111), yang dikutip oleh Adjarwati (2017).

Teori Kebutuhan Dua Faktor menurut Frederict Herzberg (1966), yang dikutip oleh Andriani dan Widiawati (2017) menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan

kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu :

1. Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*) : faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.
2. Faktor Motivasi (*Motivation Factors*) : adalah menyangkut kebutuhan psikologis, kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik.

c. Indikator Motivasi

Menurut Maslow, yang dikutip oleh Nurjanah (2018:27) mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Physiological Needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*)

Safety and Security Needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4) Kebutuhan Harga Diri (*Esteem or Status Needs*)

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestie dari karyawan dan masyarakat lingkungan.

5) Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Self Actualization adalah akan kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Menurut McClelland 1961 dalam Steers dan Braunstein, (1976:254), yang dikutip oleh Martha Sajuni (2017) mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagi berikut :

- 1) *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi), kemampuan karyawan untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan perusahaan.
- 2) *Need for af iliation* (kebutuhan afiliasi), kebutuhan yang membuat karyawan berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) *Need for power* (kebutuhan kekuasaan), keinginan karyawan untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah perusahaan

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Anyim dan Chidi (2012:34), yang dikutip oleh Safitri (2017) ada beberapa faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja, faktor motivasi dapat dibagi menjadi dua :

1) Faktor Moneter atau *Financial*

a) Gaji atau Upah

Gaji atau upah merupakan salah satu faktor motivasi yang paling penting. Pemberian gaji yang baik harus dibayar tepat waktu faktor pertimbangan untuk pemberian gaji atau upah adalah biaya hidup dan kemampuan perusahaan untuk membayar.

b) Bonus

Hal ini mengacu pada pembayaran tambahan kepada pegawai yang lenih atau berprestasi dan atas gaji yang diberikan sebagai insentif. Para pegawai harus diberi jumlah bonus yang cukup.

c) Insentif

Organisasi juga dapat memberikan insentif tambahan seperti tunjangan Kesehatan, tunjangan pendidikan, dan lain-lain.

d) Insentif Khusus Individu

Perusahaan dapat memberikan insentif khusus kepada individu. Insentif tersebut harus diberikan kepada pegawai untuk ikut memberikan saran yang layak dan berharga untuk perusahaan.

2) Faktor Non Moneter atau *non financial*

Terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut :

a) Status atau Jabatan

Dengan memberikan status yang lebih tinggi kepada pegawai maka pegawai tersebut akan merasa termotivasi karena pegawai lebih suka dan bangga apabila mereka mendapat status atau jabatan yang tinggi dalam perusahaan.

b) Apresiasi dan Pengakuan

Pegawai harus dihargai karena jasa mereka. Pujian tidak harus datang dari atasan langsung tetapi datang juga dari pihak mempunyai wewenang yang lebih tinggi.

c) Pendelegasian wewenang

Pendelegasian wewenang memotivasi bawahan untuk melakukan tugas-tugas dengan dedikasi dan berkomitmen. Ketika tugas-tugas didelegasikan, bawahan harus tahu bahwa perusahaan telah menempatkan kepercayaan pada pegawainya.

d) Kondisi Kerja

Memperhatikan kondisi kerja yang lebih baik seperti sarana dan prasarana yang baik akan memotivasi pegawai.

e) Keamanan Kerja

Jaminan keamanan kerja atau kurangnya pemberhentian pada pegawai juga dapat menjadi cara yang baik untuk memotivasi pegawai. apabila ini tidak diperhatikan dapat mengakibatkan pegawai meninggalkan perusahaan.

f) *Job Enrichment*

Pengayaan atau perluasan pekerjaan yang melibatkan tugas dan tanggung jawab yang lebih menantang bagi pegawai. Misalnya, seorang eksekutif yang terlibat dalam penyusunan dan penyajian laporan kinerja juga mungkin diminta untuk membuat rencana kinerja.

g) Partisipasi Pegawai

Mengajak pegawai untuk menjadi anggota lingkaran inti atau semacam komite atau bentuk lain dari partisipasi pegawai juga dapat memotivasi angkatan kerja.

h) Hubungan *Cordial* atau Ramah

Hubungan yang baik dan sehat harus ada di seluruh organisasi. Ini pasti akan memotivasi pegawai.

2.1.4 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Bambang (2008), yang dikutip oleh Rahayu (2019) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Sedarmayati (2001:1), yang dikutip oleh Hastuti (2021) memiliki pendapat yang menjabarkan bahwa 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.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1982: 183), yang dikutip oleh Raineldis Nelu (2018). Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas kerja, kebersihan, penerangan, dll.

b. Faktor-faktor yang Lingkungan Kerja

Dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan dan dirangkum dalam Lestary dan Harmon (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja terbagi atas dua yakni :

1) Lingkungan kerja fisik

Adapun faktor-faktor lingkungan kerja yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik yakni :

a. Pencahayaan

Penerangan /cahaya merupakan suatu hal yang penting dan hal utama dalam melakukan kegiatan kerja. Lingkungan kerja tanpa pencahayaan yang baik dan sesuai akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk.

b. Suhu udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Suhu memainkan peran penting dalam lingkungan tempat kerja,

terutama bagaimana tubuh manusia mencoba untuk mempertahankan suhu yang ideal.

c. Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya jumlah air yang terkandung dalam udara dan dinyatakan dalam bentuk persentase. Kelembaban memiliki hubungan dan dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan.

e. Tingkat kebisingan

Kebisingan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Tata cara untuk menghilangkan kebisingan tersebut menurut Keputusan diatas yaitu dengan cara meredam,menyekat, memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit buatan, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Adapun faktor-faktor yang terlibat didalamnya meliputi :

a. Hubungan karyawan dengan atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Hubungan kerja dengan sesama karyawan

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan.

c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:108) adalah sebagai berikut :

1) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5) Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti : meja, kursi, lemari, dan sebagainya

6) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Menurut Nitisemito (1992:159), yang dikutip oleh Martha Sajuni (2017).

Maka indikator lingkungan kerja yaitu:

- 1) Suasana Kerja Suasana kerja adalah 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 hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

- 2) Hubungan dengan rekan kerja Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.5 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang di tetapkan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela 2016:335), yang dikutip oleh Elianti (2020).

Disiplin yang mantap pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang bersumber dari hati hati nurani manusia

akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui latihan, pendidikan atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan-keteladanan tertentu, yang harus dimulai sejak ada dalam lingkungan keluarga, mulai pada masa kanak-kanak dan terus tumbuh berkembang dan menjadikannya bentuk disiplin yang semakin kuat (Priyodarminto, 1994), yang dikutip oleh Irwanto dan Melinda (2017).

Menurut Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2009:290), yang dikutip oleh Eriyanto (2017) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Menurut Terry dalam Sutrisno (2009:91) yang dikutip oleh Riduansyah (2019) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, akan harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan atau hukuman, karena sebenarnya hukuman merupakan alat yang paling akhir untuk menegakkan disiplin.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Handoko (2012:209), yang dikutip oleh Sulastriy Anwar (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan

harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

b. Indikator – indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009), yang dikutip oleh Adha Pratiwi (2018) yaitu:

1. Taat terhadap peraturan aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap aturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat dalam peraturan perilaku dalam perusahaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap aturan perusahaan

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Daspar (2020) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
2. Susanto (2019) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Adha, Qomariah, dan Hafidzi (2019) meneliti tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
4. Septiani, Sumardi HR, dan Suryanti (2019) meneliti tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. Teknik analisis yang digunakan analisis korelasi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. Pasaribu (2019) meneliti tentang pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
6. Farizky (2017) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD. Bhakti Rahayu. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7. Basori, Prahiawan, dan Daenulhay (2017) meneliti tentang pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Krakatau Bandar Samudera. Teknik analisis yang digunakan

analisis partial least square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

8. Ferawati (2017) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Indo Persada. Teknik analisis yang digunakan analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
9. Hanafi (2017) meneliti tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Lifeinsurance. Teknik analisis yang digunakan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
10. Pratama dan Wismar'ain (2018) meneliti tentang pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beveragea Combany Manado. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
11. Liyas, Primadi (2017) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
12. Leppa, Koleangan, dan L. Sepang (2021) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin Kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Welcome café and resto tomohon. Teknik analisis yang

digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

13. Kandela (2019) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Patra Comfort Bandung. Teknik analisis yang digunakan analisis korelasi product moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
14. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
15. Hanafi, Zulkifli (2018) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ATB. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya diatas maka persamaan penelitian yang saya lakukan sekarang dengan sebelumnya adalah sama-sama menguji dan menganalisis Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya adalah terkait dengan tempat penelitian, dimana penelitian yang sebelumnya dominan berlokasi pada Perseroan Terbatas (PT), sedangkan penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Badung.