

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Instansi pemerintah adalah sesuatu yang sangat penting keberadaannya untuk membawa suatu instansi mampu mencapai kemajuan dalam memberikan pelayanan serta mencapai tujuan yang diinginkan bersama secara berdaya saing dan berhasil guna (Iriawan, 2021).

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sejumlah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya (Mustika, 2019). Sementara menurut Romli (2018) sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber daya yang membicarakan tentang manusia sebagai tenaga kerja, yang di dalam melaksanakan tugas itu mereka harus didukung oleh ketersediaan sarana manajemen yang ada. Sedangkan Susan (2019) mengartikan sumber daya manusia sebagai individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Kemudian Dewi dan Harjoyo (2019:3) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai kekuatan atau potensi atau apa-apa yang dimiliki manusia, seperti akal budi, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas merdeka, perasaan sosial, bakat berkomunikasi dengan pihak lain, memiliki cipta, rasa, karsa dan karya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses melalui kesesuaian optimal yang diperoleh antara pegawai, pekerjaan

organisasi, dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya (Fahmi dan Syarifuddin, 2021). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Sofie dan Fitria, 2018). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang pegawai dan juga masyarakat (Susan, 2019). Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian aktivitas mengikuti sebuah alur yang merentang mulai dari proses perencanaan samapai dengan proses hubungan ketenagakerjaan (Dewi dan Harjoyo, 2019:4).

Di dalam suatu perusahaan, kinerja pegawai memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Menurut Mangkunegara, (2017) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing , dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sinambela, 2017). Kinerja pegawai merupakan

perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi (Lie dan Siagian, 2018). Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan pegawai. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan (Ahiruddin, 2020). Dari uraian beberapa teori tentang kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai berarti sebuah hasil kerja dari seorang pegawai dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggungjawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali merupakan lembaga pemerintah di lingkungan Provinsi Bali yang memiliki tugas membantu Sekretariat Daerah dalam penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian teknis terkait pelayanan kerumah tanggaa, keuangan dan aset setda serta keprotokolan yang beralamat di Jalan Basuki Rahmat-Niti Mandala Renon Denpasar. Berdasarkan salah satu misi yang dimiliki Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali yaitu mengembangkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi yaitu berkualitas dan berintegritas, bermutu, profesional dan bermoral serta memiliki jati diri yang kokoh yang dikembangkan berdasarkan kearifan lokal Krama Bali serta mengembangkan sistem keamanan terpadu yang ditopang dengan sumber daya manusia dan sarana prasarana yang memadai untuk menjaga keamanan daerah, maka dirasa sangat penting untuk meningkatkan kinerja dari setiap

pegawai untuk mencapai tujuan dari Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali tersebut. Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali memiliki 58 pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sub bagian yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, muncul beberapa fenomena dalam organisasi salah satunya adalah belum optimalnya kinerja pegawai. Indikasinya tercermin dari rendahnya tingkat ketercapaian sasaran program kerja pegawai dengan kuantitas pekerjaan dengan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. Hal tersebut juga terjadi pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali cara kerja yang efektif atau cara – cara meningkatkan kinerja yang baik, agar kinerja yang dihasilkan lebih baik.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan instansi dimana dalam hal ini tingkat realisasi program kerja yang tidak dapat memenuhi target tentunya berpengaruh terhadap kinerja Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali yang tidak mampu mencapai target. Hal tersebut mengindikasikan kecenderungan kinerja pegawai yang tidak konsisten sehingga tidak mampu mencapai target kinerja yang diharapkan. Indikasikan bahwa pegawai pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali belum secara maksimal dalam bekerja, hal tersebut dapat dilihat dari fenomena yang terjadi pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali

yaitu sasaran kinerja pegawai belum tercapai sepenuhnya yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Kegiatan dan Capaian Kinerja Pada Biro Umum dan Protokol
Setda Provinsi Bali Tahun 2019-2021

| Tahun | Sasaran Strategis | Program | Anggaran (Rp) | Target (%) | Realisasi (%) |
|--------------|---|--|----------------------|-------------------|----------------------|
| 2019 | Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi umum, keuangan dan aset setda serta pelayanan rumah tangga pimpinan di lingkungan setda provinsu | Program peningkatan akuntabilitas capaian kinerja | 36.337.397.680 | 100 | 98 |
| | | Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja | 1.278.050.912 | 100 | 95 |
| | | Program peningkatan pelayanan rumah tangga Gubernur dan Wakil Gubernur | 7.300.000.000 | 100 | 97 |
| 2020 | Meningkatnya kualitas pelayanan rumah tangga pimpinan, pelayanan administrasi umum, keuangan dan aset setda serta keprotokolan | Program peningkatan akuntabilitas capaian kinerja | 44.376.520.866 | 100 | 96,5 |
| | | Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja | 2.361.842.976 | 100 | 95,8 |
| | | Program peningkatan pelayanan rumah tangga Gubernur dan Wakil Gubernur | 1.596.791.468 | 100 | 95,8 |
| 2021 | Terwujudnya kualitas pelayanan Sekretariat Daerah | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi | 68.187.763.841 | 100 | 97,6 |

Sumber : Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali, tahun 2021

Dari data tabel 1.1 di atas, dapat dilihat kondisi kinerja pegawai di Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali dapat dikatakan masih belum sesuai dengan yang diharapkan dimana berdasarkan data hasil capaian kinerja tahun 2019-2021, realisasi program kerja Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali tidak mampu memenuhi target sehingga terwujudnya kualitas pelayanan Sekretariat Daerah yang menjadi sasaran strategis dari program yang dirancang belum dapat tercapai sepenuhnya. Kualitas kinerja pegawai pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali belum maksimal diduga dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Nabila dan Ratnawati, 2020). Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan (Jara dkk 2020). Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2019:141). Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pegawai perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi (Pradana dkk, 2020). Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi (Christin dan Mukzam, 2017). Dari uraian beberapa teori tentang motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mengarahkan, mendorong, dan

menciptakan kegairahan kerja seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dengan mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai seperti penelitian Ardhani dan Ratnasari (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim dan Alhakim (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan yang artinya dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Rukhayati (2018) juga menyebutkan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai yang bermakna bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai akan mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budriartini dkk (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai. Namun hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2018) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh pengaruh negatif dan signifikan yang bermakna bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin rendah terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sub bagian yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja saling berhubungan satu sama lain yang belum berjalan dengan efektif pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali dimana hal tersebut ditunjukkan dengan adanya fenomena pegawai merasa tidak puas karena disebabkan kurangnya pengakuan dari atasan, dimana adanya pegawai tertentu yang menunjukkan hasil kinerja yang lebih baik dibanding dengan pegawai lainnya, namun mereka sering diabaikan dan tidak diberdayakan dengan baik oleh pimpinan atau atasan mereka. Hal-hal inilah yang membuat para pegawai malas, tidak bersemangat, dan cenderung mengerjakan pekerjaan tanpa memikirkan kapan harus selesai sesuai targetnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja (Sandora dan Permadani, 2021). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Setiawan dan Khurosani, 2018). Nasution dan Harahap (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan suasana yang tenang berupa pegawai bekerja secara maksimal dalam kaitannya pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2018:65). Lingkungan kerja adalah suasana disekitar tempat kerja yang berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja

dengan sesama rekan kerja (Septiani dkk, 2019). Dari uraian beberapa teori tentang lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja yang berhubungan atau ada dalam lingkungan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas yang diberikan, baik itu yang berhubungan aspek fisik maupun non fisik dan dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai seperti penelitian Kusumastuti dkk (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang bermakna bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heryanti dkk (2021) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja yang artinya dengan adanya persepsi positif dalam benak pegawai mengenai lingkungan kerja maka akan mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal. Kusumastuti dkk (2019) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budirianti dkk (2020) juga menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja yang artinya lingkungan kerja yang sehat dan kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan Al-Omari dan Okasheh (2017)

menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin rendah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sub bagian yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik, yang ada di Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali saat ini penuh dengan persaingan yang sangat ketat antar individu. Para pegawai selalu ingin mendapat perhatian yang lebih terhadap atasan sehingga beberapa pegawai terlihat kurang harmonis dan nyaman dengan lingkungan kerja non fisik yang ada di kantor, karena sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya lingkungan kerja non fisik terjadi karena hubungan manusiawi pegawai tempat ia bekerja dan manusia merupakan makhluk yang unik, karena setiap manusia memiliki ciri dan karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya.

Selain motivasi dan lingkungan kerja, keberhasilan suatu organisasi juga sangat ditentukan oleh kedisiplinan pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja pegawai sebaiknya diukur dengan melihat tingkat kedisiplinan dari pegawainya (Mappatempo, 2019). Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku pegawai terhadap peraturan organisasi (Irawan dkk., 2021). Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi (Lasut dkk 2018). Disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari

organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Karyono, 2021). Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong pegawai untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dalam sebuah perusahaan (Tarigan dan Priyanto, 2021). Dari uraian beberapa teori tentang disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berarti disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Kesadaran ialah sikap pegawai yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas yang telah di berikan dan tanggung jawabnya.

Beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja yang mempengaruhi terhadap disiplin kerja seperti penelitian Nurcahya dan Sary (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin tinggi tingkat disiplin pegawai maka kinerja yang dihasilkan pegawai akan semakin tinggi pula. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Masruroh (2018) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang bermakna bahwa dengan tingginya kesadaran pegawai untuk mentaati peraturan organisasi maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heryanti dkk (2021) menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin tinggi kesadaran pegawai untuk tidak melanggar norma – norma yang berlaku maka akan berdampak pada tingginya kinerja pegawai. Agustriani dkk (2022) juga membuktikan

bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya kinerja pegawai akan tinggi jika seluruh pegawai memiliki kesadaran yang tinggi akan tanggungjawabnya. Namun hal tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian Sutianingsih dan Handayani (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai yang bermakna jika disiplin kerja pegawai ditingkatkan maupun tidak ditingkatkan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sub bagian yang dilakukan oleh peneliti fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu seringnya terjadi pelanggaran pada ketepatan waktu jam kerja oleh pegawai Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali menyebabkan ketidاكلancaran proses pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Berdasarkan tabel 1.2 dibawah, rekapitulasi pelanggaran disiplin waktu jam kerja pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali Tahun 2021 dapat dilihat bahwa terjadinya pelanggaran kedisiplinan berdasarkan keterlambatan kedatangan kerja dan pulang cepat sebelum jam kerja berakhir pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Pelanggaran Disiplin Waktu Jam Kerja pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali Tahun 2021

| Bulan | Jumlah Pegawai (Orang) | Terlambat | | Pulang Cepat | |
|------------------|------------------------|-------------------|------------|-------------------|------------|
| | | Frekuensi (Orang) | % (Persen) | Frekuensi (Orang) | % (Persen) |
| Januari | 58 | 5 | 9 | 1 | 2 |
| Februari | 58 | 3 | 5 | 2 | 3 |
| Maret | 58 | 5 | 9 | 3 | 5 |
| April | 58 | 4 | 7 | 2 | 3 |
| Mei | 58 | 7 | 12 | 2 | 3 |
| Juni | 58 | 5 | 9 | 3 | 5 |
| Juli | 58 | 4 | 7 | 2 | 3 |
| Agustus | 58 | 5 | 9 | 1 | 2 |
| September | 58 | 4 | 7 | 3 | 5 |
| Oktober | 58 | 5 | 9 | 2 | 3 |
| November | 58 | 3 | 5 | 1 | 2 |
| Desember | 58 | 6 | 10 | 4 | 7 |
| Rata-rata | | | 8 | | 4 |

Sumber data : Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali, tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa pada bulan Februari dan Nopember merupakan persentase keterlambatan terendah yaitu sebesar 5 persen sementara itu, pada bulan Desember merupakan persentase pulang cepat tertinggi yaitu sebesar 10 persen sementara Tingginya pelanggaran waktu jam kerja oleh pegawai tentu menjadi masalah karena pelanggaran tersebut dapat membawa dampak negatif kepada instansi seperti waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan menjadi lebih lama. Selain itu, rendahnya tingkat disiplin pegawai karena adanya fenomena bahwa sebagian besar pegawai memiliki anggapan meskipun mereka tidak disiplin dalam bekerjanya mereka masih tetap dapat gaji yang telah ditetapkan. Dengan pemikiran seperti itu pegawai dengan seenaknya akan berbuat indisipliner seperti datang telat pada saat apel pagi, keluar kantor disaat jam

kerja efektif tanpa alasan yang jelas bahkan mereka tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali?
- 2) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali?
- 3) Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penulis memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dari pegawai di Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara akademis penelitian ini bermanfaat sebagai bahan kajian dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara terhadap kinerja pegawai serta memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian lanjutan dengan topik dan pembahasan yang berkaitan dengan penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran yang dapat digunakan oleh manajemen Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai khususnya melalui motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Agar meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki instansi dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2) Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pengetahuan yang bermanfaat bagi mahasiswa dan melengkapi kebutuhan perpustakaan dalam melakukan penelitian lebih lanjut terhadap masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory ini dikemukakan oleh Edwin Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komitmen dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya

kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani, 2017).

Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai pada instansi pemerintah diasumsikan sebagai tujuannya, sedangkan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai faktor penentu. Jika faktor tersebut diterapkan secara baik maka kinerja pegawai yang baik akan tercapai.

2.1.2 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Rayyan dan Paryanti (2021) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan menurut Candra dan Fatimah (2020) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Putra dkk (2018), motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Tiga elemen utama yaitu intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang

memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Menurut Duha (2018) motivasi dapat diartikan sebagai hal yang diberikan seseorang atau tuntutan keadaan kepada seseorang untuk bersemangat, melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu yang dapat berguna bagi kepentingan dan kebaikan orang tersebut.

2) Tujuan Motivasi

Menurut Andriani dan Widiawati (2017) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
- b) Meningkatkan moral dan keputusan kerja pegawai.
- c) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan.
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- f) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h) Mengefektikan pengadaan pegawai.
- i) Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- j) Meningkatkan kinerja pegawai.
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan bahan baku.

3) Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Priansa (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan:

a) Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

b) Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

c) Jenis kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

d) Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

e) Cita – cita atau Aspirasi

Cita – cita disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya pegawai yang

mempunyai aspirasi negatif adalah pegawai yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

f) Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran. Jadi pegawai yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih bermotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

g) Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi bisnis harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.

h) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi bisnis, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong.

i) Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional.

j) Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

4) Karakteristik Motivasi Kerja

Menurut Dharmawan dkk (2018) terdapat enam karakteristik dasar dari pegawai yang memiliki motivasi, yaitu:

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b) Berani mengambil risiko.
- c) Memiliki tujuan yang realistis.
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- e) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

5) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi dalam Arief (2021) menyebutkan indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

- a) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

e) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sihaloho dan Siregar (2019) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain

halnya Gultom dan Nurmayasroh (2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sementara menurut Luthfi dan Fadhilah (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, mententramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Arianto dan Kurniawan (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan definisi lingkungan kerja yang telah diuraikan, dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya melaksanakan tugas yang dibebankan.

2) Dampak Lingkungan Kerja

Dampak lingkungan kerja menurut Rahayu (2019:20) yaitu:

a) Kenyamanan pegawai

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, ketika kenyamanan pegawai telah

diterima dengan baik dalam arti lingkungan kerja mendukung, maka pegawai akan maksimal dalam bekerja.

b) Perilaku pegawai

Perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para pekerja. Ketika pegawai mendapati lingkungan kerja yang kurang mendukung, perilaku pegawai saat di tempat kerja juga cenderung berubah.

c) Kinerja pegawai

Jika kondisi tempat kerja terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja pegawai secara berkelanjutan. Kinerja pegawai menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung pegawainya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja pegawai agar lebih baik.

d) Tingkat Stres Pegawai

Lingkungan yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres pegawai. Ketika hal tersebut tidak dapat diatasi, dapat berakibat pada buruknya pelayanan pegawai.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Setiawan dkk, 2019) :

- a) Bangunan tempat kerja
- b) Ruang kerja yang lega

- c) Ventilasi pertukaran udara
- d) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- e) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk pegawai nyaman dan mudah

4) Aspek-Aspek Lingkungan kerja

Menurut Afandi (2018:69), lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

a) Pelayanan kerja

Pelayanan kerja merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan perkejaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kecil/kamar mandi ditempat kerja.

b) Kondisi kerja,

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

c) Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

5) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Menurut Siagian dalam Sihaloho dan Siregar (2019), lingkungan kerja terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai.

Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan pegawai karena akan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

c) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan pegawainya, seperti tersedianya fasilitas untuk pegawai beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasa. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b) Hubungan atasan dengan pegawai

Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c) Kerjasama antar pegawai

Kerjasama antara pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Fitriani dkk 2021). Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan (Hidayat dkk 2022).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku (Pranitasari dan Khotimah, 2017). Disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan dapat menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Bagis dkk 2019). Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja

sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2018).

2) Faktor Disiplin Kerja

Menurut Pranitasari dan Khotimah (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

3) Bentuk Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Sya'rani (2018) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

- a) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- c) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.

- d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
- e) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.

4) Jenis Displin

Menurut Mangkunegara dalam Malomis dkk (2020) terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu :

a) Disiplin preventif

Disiplin yang berbentuk preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

b) Disiplin Korektif

Jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang bersifat hirarki. Arti pengenaan sanksi diperkarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu. Disamping faktor obyektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dengan

pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku di masa depan dan bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya dimasa lalu. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pelajaran dalam arti mencegah orang lain melakukan pelanggaran serupa.

5) Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Surito dkk (2020) adalah :

a) Ketepatan waktu

Jika pegawai datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta pegawai dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

b) Pemanfaatan sarana

Pegawai yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik.

c) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

d) Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2.1.5 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Silas dkk (2019), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Septiana dan Widjaja (2020) kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja pegawai tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Menurut Lie (2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Suciati dkk (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan

sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

b) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masingmasing pegawai yang ada dalam perusahaan mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu perusahaan akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

c) Displin

Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

d) Inisiatif

inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

3) Manfaat dan Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2019:108) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

a) Evaluasi tujuan dan saran

Evaluasi tujuan dan saran yaitu evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.

b) Evaluasi rencana

Evaluasi rencana dilakukan bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.

c) Evaluasi lingkungan

Evaluasi lingkungan melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.

d) Evaluasi proses kinerja

Evaluasi proses kinerja yaitu melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.

e) Evaluasi pengukuran kinerja

Evaluasi pengukuran kinerja yaitu menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem *review* dan *coaching* telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.

f) Evaluasi hasil

Evaluasi hasil dilakukan apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

4) Metode Dalam Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2018:144) terdapat 6 pendekatan yang paling sering dipakai dalam penilaian kinerja pegawai, antara lain:

a) *Rating Scale*

Bentuk penilaian prestasi kerja tertua dan paling banyak digunakan. Pada metode ini, evaluasi subyektif dilakukan penilai terhadap prestasi kerja pegawai dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

b) *Checklist*

Metode penilaian untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat/kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik pegawai. Seperti metode rating scale, penilai biasanya atasan langsung. Tetapi tanpa diketahui penilai, divisi pegawai bisa memberi bobot pada item berbeda pada *checklist*. Pemberian bobot ini memungkinkan penilaian dapat dikuantifikan sehingga skor total dapat ditentukan.

c) Metode Peristiwa Kritis

Metode peristiwa kritis merupakan metode penilaian berdasarkan pada catatan penilai yang menggambarkan perilaku pegawai sangat baik/sangat buruk dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan ini disebut peristiwa kritis. Berbagai peristiwa dicatat penyelia selama periode evaluasi terhadap setiap pegawai.

d) Metode Peninjauan Lapangan

Metode peninjauan lapangan bertujuan agar tercapainya penilaian lebih terstandar, banyak perusahaan menggunakan metode peninjauan lapangan.

e) Tes dan Observasi Prestasi Kerja

Bila jumlah pekerjaan terbatas penilaian prestasi kerja didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.

f) Metode Evaluasi Kelompok

Ada beberapa metode guna mengevaluasi pegawai seperti *Ranking Method*, *Grading/Forced Distributions Method* dan *Point Allocation Method*.

5) Indikator Kinerja Pegawai

Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Fauzi (2021) mengemukakan indikator-indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

a) Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

b) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam mengani tugastugas yang ada didalam organisasi.

c) Kemandirian

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

d) Inisiatif

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, seleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

e) Adaptabilitas

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

f) Kerjasama

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Berdasarkan penjelasan di atas, motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi maka seseorang tersebut memiliki keinginan untuk memajukan organisasinya hingga mencapai tujuan organisasinya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Landasan penelitian terdahulu yang peneliti gunakan sebagai referensi dalam menunjang keakuratan data dan penelitian yang dilakukan saat ini. Hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan referensi bagi peneliti

dan membantu dalam penelitian saat ini. Berikut ini terdapat beberapa penelitian yang berhubungan dengan topik bahasan.

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

1) Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)”. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan 63 sampel karyawan PT Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya), dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya bahwa peningkatan motivasi akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai, 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai artinya bahwa peningkatan lingkungan kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai, 3) Motivasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya bahwa dengan adanya peningkatan motivasi disertai adanya lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

- 2) Penelitian yang dilakukan Rukhayati (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Talise”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan yang artinya peningkatkan motivasi kerja disertai disiplin kerja yang tinggi maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai serta teknik pengumpulan data dan teknik analisa data sedangkan perbedaanya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Ardhani dan Ratnasari (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 105 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang bermakna bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan motivasi kerja sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier

berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Hakim dan Alhakim (2020) dengan judul “*Effect of motivation, leadership, and work discipline on employees’ performance*”. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) *motivation has a positive and significant effect on employee performance* yang bermakna bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan, 2) *workplace discipline does not affect employee performance* yang bermakna bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tetapi pengaruhnya tidak terasa. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati (2020) dengan judul “*The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance*”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work motivation has a positive and significant effect on employee performance* yang bermakna bahwa dengan adanya motivasi kerja yang

tinggi maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan motivasi kerja sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Al-Omari dan Okasheh (2017) dengan judul dengan judul “*The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*”. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 85 orang karyawan. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work environment conditions that have negative impact on job performance* yang bermakna bahwa peningkatan lingkungan kerja menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti dkk (2019) dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sp Alumunium di

Yogyakarta”. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan pada bagian produksi SP Alumunium Yogyakarta dengan jumlah 115 karyawan. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji dengan menggunakan SEM PLS. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik analisa data.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Anastasia dan Ronnie (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Apatel”. Metode pada penelitian ini menggunakan metode kausal dengan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan teknik kuesioner untuk mengumpulkan data. Ukuran sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 33 responden. Dengan menggunakan saturation sampling, temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja yang artinya bahwa

lingkungan kerja bukan merupakan faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja pegawai karena pengaruhnya tidak besar atau tidak nyata sehingga dengan adanya peningkatan lingkungan kerja tidak akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik analisa data.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Kusumastutia dkk (2019) dengan judul dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta”. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan pada bagian produksi SP Alumunium Yogyakarta dengan jumlah 115 karyawan. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji dengan menggunakan SEM PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang artinya bahwa dengan adanya peningkatan lingkungan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan lingkungan kerja sebagai variabel

bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang akan diteliti, serta teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner serta teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Budriartini dkk (2020) dengan judul dengan judul "*The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees*". Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 35 orang karyawan dengan menggunakan teknik sensus sampling. Adapun teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work discipline, motivation, and work environment have an effect on employee performance* yang bermakna bahwa semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja disertai adanya lingkungan kerja yang baik maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

1) Penelitian yang dilakukan oleh Nurcahya dan Sary (2018) dengan judul dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta”. Pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 93 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan populasi yaitu karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia. Analisis data ini menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear sederhana. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan disiplin kerja sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik analisa data.

2) Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Masruroh (2018) dengan judul dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan menanyakan melalui angket atau *interview*. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner serta teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Sutianingsih dan Handayani (2021) dengan judul dengan judul “*Effect Of Work Motivation, Work Discipline And Perception Of Organizational Support On Employee Performance In Manyaran Sub-District Office*”. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) *work motivation have a positive and significant effect on employee performance* yang memiliki makna bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan, 2) *Work discipline has no significant positive effect on employee performance* yang memiliki makna bahwa peningkatan disiplin kerja tidak berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner serta teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear

berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Heryanti dkk (2021) dengan judul dengan judul “*The Influence of Leadership Style, Motivation, and Discipline on Employee Performance of PT Intikom Berlian Mustika*”. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa *motivation and the discipline has positive and significant effect on employee performance at PT Sumo Internusa Indonesia* yang artinya semakin tinggi motivasi kerja disertai disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner serta teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Agustriani dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Populasi penelitian ini berjumlah 160 orang pegawai, dengan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga mendapatkan responden berjumlah 114 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya kinerja pegawai akan tinggi jika seluruh pegawai

memiliki kesadaran yang tinggi akan tanggungjawabnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu motivasi, disiplin kerja dan kinerja serta metode analisis data. Sedangkan perbedaannya terletak pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta metode penarikan sampel.

