

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien sangat penting di era globalisasi ini untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Menurut Hasibuan, (2020) salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan dalam mencapai tujuan baik organisasi maupun instansi. Menurut Mangkunegara, (2020) kedudukan dan peranan pemerintah desa beserta aparatnya atau perangkat Desa sangatlah penting dalam kelancaran administrator penyelenggaraan pemerintahan, pembinaan masalah pertanahan, pembinaan ketentraman dan ketertiban, pembangunan, melakukan upaya perlindungan masyarakat, penataan dan pengelolaan wilayah, maka dari itu pemerintah desa melalui kinerja perangkat desa bertanggung jawab penuh atas kenyamanan dan kepuasan masyarakat dalam mendapatkan pelayanan negara.

Kinerja karyawan merupakan salah satu komponen mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2001:135). Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Yantika, 2018). Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja

karyawan menurut Simanjuntak (2011). Pertama yaitu faktor individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja. Faktor kedua adalah faktor dukungan organisasi. Dalam menjalankan tugasnya, karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan tersebut berupa pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, lingkungan kerja yang nyaman, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberikan kejelasan bagi setiap orang tentang tujuan yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian tugas dan tanggung jawab yang jelas. Faktor ketiga, yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial dari pihak manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja.

Masalah mengenai kinerja merupakan masalah yang akan selalu dihadapi oleh manajemen perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan (Seran, 2021).

Kantor Desa Landih, Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli dengan jumlah pegawai sebanyak 35 orang pegawai, dipimpin oleh Perbekel yaitu I Wayan Suarta dibantu oleh Bapak I Nengah Pasti sebagai Sekretaris Desa dalam

menjalankan roda pemerintahan dan urusan administrasi pemerintahan desa. Adapun fenomena yang terjadi di Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli lembaga ini sebagai pelayan publik (masyarakat) Rendahnya kinerja pegawai hal ini ditunjukkan dengan kemampuan pegawai untuk memberikan pelayanan kepada publik tidak maksimal sehingga timbulnya suatu gejala yang tidak diinginkan dimana para perangkat desa dalam melaksanakan pekerjaan menunjukkan rendahnya kedisiplinan kerja dan tidak bekerja sebagaimana yang diharapkan.

Dengan demikian juga penurunan kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli, berdasarkan hasil wawancara awal peneliti lakukan pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli melalui bagian SDM dan Umum dimana terdapat fenomena yang terkait dengan kinerja pegawai yaitu pada indikator kehadiran, yaitu suatu keadaan dimana seseorang pegawai tidak datang bekerja sesuai dengan jadwal yang tepat waktu. Dengan adanya ketidakhadiran pegawai yang telah ditetapkan organisasi, hal ini akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai, seperti halnya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa ada keterangan. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja pegawai akan menurun.

Berikut ini ditampilkan data persentase ketidakhadiran pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli pada tahun 2021.

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Kantor Desa Landih Bangli
Tahun 2021

Bulan	Jumlah Psgawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Yang Seharusnya	Tingkat Absensi Pegawai	Persentase Tingkat Absolut
1	2	3	4=2×3	5	6=5/4×100 %
Januari	35	20	700	37	5,82
Februari	35	16	560	28	5,00
Maret	35	19	665	36	5,41
April	35	21	735	38	5,17
Mei	35	17	560	25	4,46
Juni	35	21	735	34	4,62
Juli	35	21	735	35	4,76
Agustus	35	18	630	29	4,60
September	35	18	630	37	5,87
Oktober	35	19	665	23	3,45
November	35	21	735	38	5,17
Desember	35	19	665	35	5,26
Jumlah					59,0
Rata-rata					4,92

Sumber: Kantor Desa Landih (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan tingkat presentasi pegawai Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli rata-rata sebesar 4,92%. Sedangkan tingkat presentasi yang ditolerir oleh pimpinan organisasi adalah 2%. Menurut Sugiono (2020), apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak organisasi. Ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai di Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli tergolong tinggi, hal ini disebabkan karena pegawai yang datang terlambat saat jam kerja, adanya upacara keagamaan dan juga ada yang kondisinya sedang sakit, sehingga dengan hal tersebut menjadi turunnya kinerja pegawai

karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya penurunan dalam kinerja pegawai.

Faktor motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai (Sangkaenet al., 2019) Motivasi kerja satu hal yang dikira sangat penting agar tujuan organisasi dapat tercapai adalah pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Menurut Kinanti,(2020) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan kata lain pendorong semangat kerja. Wijoyo, (2020) 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 yang dikemukakan oleh Hasibuan, (2019) pengertian motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Andani, (2020) tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Dari uraian tersebut diatas, hal ini didukung juga dengan adanya penelitian terdahulu oleh Septiani,(2020) Putri dkk,(2019), Putratmojo(2020), Nands dan Anggun(2019) hasil penelitian menunjukkan hasil yang sama bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan

adanya motivasi kerja karyawan yang tinggi dalam bekerja maka akan adanya peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Rangga(2020) motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli melalui sekretaris desa dimana terdapat fenomena yang terkait dengan motivasi kerja, dari hasil wawancara peneliti memberikan informasi bahwa kurangnya kebutuhan sosial (*social need*) terhadap pegawai yaitu kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya. Seperti dalam hal pembagian sembako bagi masyarakat yang kurang mampu. Dalam pelaksanaan kegiatan tersebut tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Dan disamping itu pula kurangnya pemberian penghargaan (*esteem-need*) pegawai yang memiliki prestasi dalam bekerja kurangnya pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Raharjo,2021). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas kerja serta mendorong terwujudnya tujuan organisasi (Aisyah,2020). Disiplin adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal dan kedisiplinan merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu (Mangunegara,2019). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin dari pegawai yang baik, maka organisasi akan sulit dalam

mewujudkan tujuannya. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Bagas(2021).

Hal ini diperjelas dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hita dan Purnomo,(2020) Dekaji(2021), Surya (2019) Endang Sugito (2020) menunjukkan hasil yang sama yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai. Namun hasil penelitian Eni Setiana, (2020) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya walaupun tingkat disiplin kerja pegawai baik/tinggi maka belum tentu akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Fenomena yang terkait dengan disiplin kerja, yaitu dari hasil wawancara peneliti bahwa itu terletak pada indikator penggunaan waktu yang kurang efektif oleh pegawai kantor desa. Waktu bekerja yang diberikan oleh organisasi kurang dapat dimanfaatkan dengan baik oleh setiap pegawai sehingga tidak dapat mengejar target yang diberikan organisasi kepada setiap pegawai sehingga membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan yang telah ditetapkan bagi seorang pegawai.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai (Husni dkk,2019). Ratna (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Mangkunegara,2019). Lingkungan kerja merupakan segala

sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi pegawai lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya (Leonard,dkk 2019). Dari uraian ketiga pendapat lingkungan kerja maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Dandi,2020).

Hasil pengamatan dan wawancara fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja diperoleh bahwa penyebab penurunan kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli adalah hubungan pegawai dengan pegawai lainnya kurang erat, kurangnya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai. Seperti misalnya pelayanan kepada masyarakat dalam hal penyuluhan tentang hidup sehat bagi warga, pengurusan KTP ataupun KK sering adanya keterlambatan dalam penyelesaiannya sehingga adanya komplain dari masa harakat dan waktu dalam penyelesaiannya tidak tepat waktu.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten, Bangli?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan diadakan penelitian tersebut, maka adapun manfaat penelitian yaitu:

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, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai serta memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian lanjutan dengan topik dan pembahasan yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa

Untuk melengkapi syarat guna meraih gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar dan juga mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh ke dalam bidang manajemen khususnya di bidang manajemen SDM.

b) Bagi Fakultas atau Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen SDM dan juga merupakan sumbangan atau tambahan keustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.

c) Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan dalam manajemen SDM, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori adalah alur logika dan penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proporsi yang disusun secara sistematis (Sugiyono, 2019). Landasan teori deksriptif dari hasil suatu studi kepustakaan yang berhubungan (relevan) serta mendukung pokok permasalahan yang hendak diteliti sehingga landasan teoritis diharapkan mampu menjadi landasan atau acuan maupun pedoman dalam penyelesaian masalah-masalah yang timbul dalam penelitian ini.

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 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 (Angela 2022).

Berdasarkan penekatan *Goal-setting theory*, kinerja pegawai pada kantor Desa landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli diasumsikan sebagai tujuannya, sedangkan variable motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai factor penentu. Jika factor 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 dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya brkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hail kinerjanya secara positif atau negative. 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/organisasi.

Menurut putra dkk (2019), 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 seperti halnya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Menurut Duha (2019) 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.

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu energi yang berkembang dari dorongan individu lain dan keadaan yang dialami seseorang.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2020:177) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut :

a. Faktor pendukung atau faktor pemuas (*Motivation Factor*)

Faktor ini disebut dengan satisfier atau intrinsic motivation yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti:

1) Prestasi yang diraih (*Achievement*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk serta energi yang dimilikinya demi mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan sncapai prestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan

2) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa.

3) Kepuasan kerja itu sendiri (*The Work It Self*)

Merupakan teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (*the stady-state theory of job statisfaction*) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

b. Faktor penghambat atau faktor pemelihara (*Maintenance Factor*)

Faktor ini disebut dengan disatisfier atau extrinsic motivation. Faktor ini juga disebut dengan hygiene factor merupakan faktor-faktor yang sifatnya eksintrik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjaannya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Dan juga faktor ini disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut :

1) Keamanan dan keselamatan kerja yang tidak terjamin

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja. Dengan demikian, apabila karyawan tidak mendapatkan jaminan keamanan dan keselamatan kerja akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

2) Kondisi kerja yang tidak kondusif

kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik. Dengan demikian, apabila karyawan tidak mendapatkan kondisi kerja yang kondusif akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

3) Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan yang tidak terjalin dengan baik.

Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis. Dengan demikian apabila karyawan tidak memiliki hubungan yang baik kepada anggota organisasi lainnya akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

3. Strategi Pimpinan Kantor Desa Landih, Bangli dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai.

- a. Meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian training bagi Pegawai. Salah satunya seperti pemberian training yang dilakukan untuk karyawan yang akan naik jabatan
- b. Memberikan reward atau penghargaan bagi Pegawai yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Salah satunya seperti

memberikan sertifikat sebagai penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

- c. Melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja Pegawai tersebut. Melakukan briefing dengan karyawannya dalam rangka pendekatan dan penyatuan visi bekerja.

4. Indikator Motivasi

Menurut Afandi 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 pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktifitasnya 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 setiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

e. Pengakuan dari atasan

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

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat (Edy : 2020). (Suyoto : 2019) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan

norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Edy, 2020).

Menurut (Ramli : 2019) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kedisiplinan adalah tingkatan kepatuhan dan ketaatan kepada kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Suyoto :2020). Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya (Susia :2019).(Agung :2022) juga berpendapat bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Kedisiplinan di dalam prakteknya mengandung pengertian dua unsur yaitu:

- a. Unsur positif, yaitu sikap di dalam menjalankan tugas oknum bersangkutan ikhlas menerima tugas tersebut dan ikut bertanggung jawab atas penyelesaian dan sukses tugas tersebut.
- b. Unsur negatif, yaitu disiplin yang mati atau tidak berjiwa, disiplin yang dipunyai oleh orang yang tidak jujur jiwanya. Bilamana suatu tugas dijalankan oleh orang seperti ini, sukar dapat berkembang dan pertanggungjawabannya tidak akan baik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi / perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2021:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

a. Faktor-faktor pendukung disiplin kerja.

- 1) Besarnya pemberian kompensasi

Besar kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan

tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

2) Adanya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplin pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3) Adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

b. Faktor-faktor Penghambat Disiplin Kerja

1) Pengawasan yang kurang oleh Perusahaan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksakan disiplin kerja.

2) Tidak adanya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih

membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

- 3) Tidak diciptakannya kebiasaan-kebiasaan positif yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:
- a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan perkerjaan.
 - b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d) Member tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Apabila kesemua faktor pendukung yang disebutkan diatas, diterapkan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, maka penegakkan kedisiplinan akan mudah dilaksanakan. Sebaliknya perusahaan harus menghindari faktor-faktor yang menghaagar

lebih mudah menegakkan kedisiplinan karyawan. Dengan demikian para pegawai akan disiplin terhadap segala aturan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi maupun perusahaan.

3. Strategi Pimpinan Kantor Desa Landih, Bangli dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai.

- 1) Perusahaan memberikan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif merupakan lingkungan kerja yang diharapkan oleh setiap pekerja. Dengan lingkungan kerja yang kondusif maka akan mendorong karyawan Anda untuk bereksprei dan memberikan ide-ide baru.
- 2) Memberikan sanksi yang tegas dan mendidik bagi karyawannya yang melakukan tindakan indisipliner.
- 3) Melakukan pengawasan yang ketat dan baik agar karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.

4. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indicator disiplin kerja menurut Surito dkk (2020) adalah sebagai berikut :

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. Pemanfaatn 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.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan (Iwan H:2019). Menurut (Agung :2022) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja adalah faktor penting serta dapat

mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Menurut (Prastiyo : 2019) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Nuraida (2021) lingkungan kerja fisik meliputi cahaya/penerangan, warna, musik, udara yang meliputi suhu/temperatur, kelembaban, sirkulasi/ventilasi, kebersihan. Sedangkan menurut (Farizi : 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Berdasarkan beberapa pernyataan dari para ahli di atas secara garis besar dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan di sekitar para karyawan. Hal yang perlu digaris bawahi adalah bahwa situasi atau keadaan di sekitar karyawan tersebut mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan elemen yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan sesuatu terkait aktivitas manajerial dalam organisasi, baik yang berupa fisik maupun nonfisik.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2021:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

a. Faktor-faktor Pendukung Lingkungan Kerja

1) Penerangan yang baik di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperatur yang sejuk di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut

tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Kelembaban yang baik di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau 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.

4) Sirkulasi yang baik di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

b. Faktor-faktor Penghambat Lingkungan Kerja

1) Bau-bauan yang tidak enak di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang

dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

2) Keamanan yang tidak baik di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

3. Strategi Pimpinan Kantor Desa Landih, Bangli dalam Meningkatkan Lingkungan Kerja yang Produktif bagi Pegawai.

- 1) Menyatukan tujuan dari setiap bagian dalam perusahaan. Dengan memiliki tujuan yang sama, maka seluruh anggota organisasi mau tidak mau dituntut untuk bisa bekerjasama dengan baik dan produktif, demi memudahkan pencapaian tujuan.
- 2) Menggunakan komunikasi yang terbuka. Dalam sebuah organisasi, komunikasi yang baik bisa terbangun dengan melibatkan seluruh anggota organisasi, di mana mereka bisa bebas mengeluarkan pendapatnya secara terbuka, dan yakin bahwa pendapat tersebut akan dihargai.
- 3) Membangun komitmen yang baik pada karyawan. Komitmen dapat terbentuk dengan memastikan bahwa semua anggota mengetahui secara pasti apa yang diharapkan dari mereka, bentuk tanggung jawab apa yang diemban, dan bagaimana mereka mesti mencapainya.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam Sihaloho dan Siregar (2019), lingkungan kerja terbagi menjadi lima:

a. Bangunan tempat kerja

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

b. Peratann kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan pegawai karena akan mendukung pegawai dalam menyelesaikan ntugas yang diembannya 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 diperhatikan oleh Perusahaan yakni tersedianya fasilitas yang memadai.

d. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan harmonis dan tanpa saling bersaing di antara sesame rekan kerja.

e. Hubungan atasan dengan pegawai

Hubungan atasan dengan pegawai atau bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai, maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

2.1.4 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Karyawan Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Ehkzan :2019). Menurut prastiyo: 2019) kinerja adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Pengertian kinerja menurut (Agung : 2022) merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan adalah sebagai berikut untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kemudian Dessler (2019) menjelaskan kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Bemardin dan Russel dalam Darmawan (2019) menjelaskan kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi- fungsi pekerjaan selama kurun waktu tertentu. Kinerja menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Kinerja menurut Veithzal (2020) adalah suatu

tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, yaitu hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan yang dimanfaatkan dalam sumber-sumber yang dimiliki (Agung : 2022), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Hal ini berarti kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Seberapa jauh tujuan tersebut dapat dicapai mencerminkan hasil kerja, atau prestasi kerja.

(Muhamad : 2022) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Berdasarkan uraian sebelumnya maka kinerja karyawan merupakan keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan tujuan organisasi baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja karyawan melalui proses persyaratan pekerjaan serta waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Dalam mengetahui tingkat kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan oleh Robert L.Mathis dan John H. Jackson (2021:82), antara lain:

a. Faktor-faktor pendukung kinerja

1) Kemampuan yang baik

Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita.

2) Motivasi yang tinggi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

3) Dukungan yang diterima

Dukungan yang diterima oleh lingkungan sekitar seperti keluarga, saudara, dan teman ikut memberikan pengaruh yang baik bagi peningkatan kinerja karyawan tersebut.

b. Faktor-faktor penghambat kinerja

1) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan yang tidak sesuai.

Faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah keberadaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

2) Hubungan dengan organisasi yang tidak baik

Faktor lainnya yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah hubungan karyawan tersebut dengan organisasi seperti hubungan yang tidak baik kepada karyawan lainnya, atasannya, bahkan dengan bawahannya,

c. Prosedur Penilaian Kinerja Pegawai Desa Landih, Bangli

Berikut ini prosedur penilaian kinerja yang digunakan Kantor Desa Landih, Bangli untuk menentukan sudah cukup baik atau tidaknya kinerja dari pegawai yang bersangkutan.

- 1) Tujuan pembuatan prosedur penilaian kinerja adalah untuk menjamin objektivitas dalam pembinaan pegawai Kantor Desa Landih, Bangli.
- 2) Penilaian kinerja akan ditulis dalam suatu tabel yang akan diisi oleh pejabat yang berwenang seperti atasan langsung yang bersangkutan.
- 3) Penilaian kinerja dilakukan untuk mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara umum.
- 4) Penilaian kinerja dilakukan untuk membantu mengambil keputusan mengenai promosi, pemberhentian, dan rotasi pegawai yang bersangkutan.
- 5) Penilaian kinerja harus dilakukan dengan seobyektif dan seteliti mungkin sehingga tidak merugikan pihak pegawai yang dinilai.

6) Unsur-unsur yang dinilai meliputi:

- a) Loyalitas
- b) Prestasi kerja
- c) Ketaatan pada peraturan lembaga
- d) Kejujuran
- e) Kepemimpinan
- f) Kerjasama tim
- g) Tanggung jawab
- h) Keterampilan

3. Strategi pimpinan Kantor Desa Landih, Bangli dalam meningkatkan kinerja karyawan

Mengingat kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, maka dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya, pimpinan Kantor Desa Landih, Bangli memiliki strategi:

- 1) Memberikan umpan balik atas kinerja pegawai berupa pujian. Hal ini dapat memberikan kesan bahwa pegawai diperhatikan dan dilihat memiliki potensi sehingga semangat pegawai bisa terpacu lebih baik lagi.
- 2) Pemimpin berusaha memberikan contoh atau teladan yang baik kepada pegawainya melalui hasil kerja dan prestasi kerja.
- 3) Membuat sistem reward bagi pegawai yang berprestasi. Hal ini terkadang dapat memicu peningkatan produktivitas daripada pegawai itu sendiri.

- 4) Mengadakan acara family gathering untuk lebih dekat dengan setiap anggota, sehingga pegawai dapat memahami lebih dalam akan pentingnya ketercapaian visi dan misi perusahaan sekaligus merasa dihargai keberadaannya oleh perusahaan.
- 5) Memberikan kewenangan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan caranya sendiri agar tidak membatasi inovasi dan kreatifitas dari karyawan tersebut walaupun tetap mengikuti peraturan yang telah dibuat perusahaan.
- 6) Memberlakukan sistem hukuman jika semua cara diatas tidak berhasil, baik itu berupa potong gaji, penurunan jabatan, sanksi skor hingga PHK.

4. Indikator Kinerja

Menurut Fauzi (2021) mengemukakan indikator- indikator kinerja pegawai sebagai berikut :

a. Kuantitas pekerjaan

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

b. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas – tugas yang ada di dalam 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 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 perubahan yang terjadi.



2.2 Peneliti Terdahulu

Penelitian ini memanfaatkan beberapa referensi dari para peneliti terdahulu yang dijadikan sebagai pedoman atau landasan dalam menyelesaikan penelitian ini. Kajian penelitian terdahulu sangat penting karena menjadi dasar penyusunan penelitian ini. Untuk itu, berikut merupakan penelitian terdahulu yang merupakan referensi pada penelitian ini.

1. Priyono, Marzuki dan Yoyok soesatyo (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Study on CV Eastern Star Home di Surabaya) Dari Dua Variabel Tersebut Yang Di Uji Menggunakan SPSS 20.0. Dan hasil dari penelitian diperoleh Variabel Motivasi Memberikan Pengaruh Kepada Kinerja Pegawai Sebesar 62.1% Dan Variabel Disiplin Memberikan Pengaruh Kepada Kinerja Pegawai Sebesar 37.9%.
2. Nia Kusuma Wardani (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Transformasi terhadap Kinerja Pegawai Social Capital (Mercu Buana University) dan hasil penelitian diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh modal sosial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa yang paling berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja adalah variabel Kinerja sebesar 41,6%, sedangkan variabel gaya kepemimpinan sebesar 25,8% dan variabel modal sosial sebesar 22,9%.

3. Eko Budianto(2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero cabang sinere Syariah) dan hasil penelitian diperoleh 1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3) Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Sonny Hersona, Iwan Sidharta (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan (di Perum Jaya Krindo). Dan hasil penelitian diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semua hipotesis penelitian diterima. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.
5. Winda Nurmayanti, Enang Narlan SAP (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (di PT. Indah Gemilang, Bandung) Dan Hasil penelitian diperoleh Motivasi, Komitmen dan Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang signifikan, motivasi kerja dan kinerja pegawai mempunyai pengaruh walaupun tidak cukup besar, dan Komitmen, Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang lebih besar.
6. Priehadi Dhasa Eka (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap karyawan (di PT. Bank Mandiri Ciledug Branch) Dan hasil penelitian diperoleh menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Secara simultan

pengujian pengaruh juga menyimpulkan disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Valensia Angelina Wisti Dapu (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (di PT Trakindo Utama, Manado) Dan hasil penelitian diperoleh analisis menunjukkan secara bersama Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Hakim, Rahmat Alhakim (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Injakayu Terpadu Gunung Putri – Bogor). Dan hasil penelitian diperoleh menghasilkan model robust yang menunjukkan adanya pengaruh disiplin, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. disiplin, kepemimpinan dan motivasi kerja dalam model secara simultan mampu menjelaskan 91,2% variabel kinerja karyawan, sedangkan 8,8% variabel lain dijelaskan tidak diteliti dalam penelitian ini.
9. Anwar P Mand Budi I (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (di PT. Era Media Informasi). Dan hasil penelitian diperoleh penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Media Informasi.

10. Rina Astuti, Hana Riana (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (di PT. Pertamina Gas Eja, Sidoarjo). Dan Hasil penelitian diperoleh Disiplin Kerja, dan Motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
11. Ade Firmansyah, Haris Maupa, Idrus Taba, Hardiyono. (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (di Kantor Samsat, Makasar). Dan hasil penelitian diperoleh penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semua hipotesis penelitian diterima.
12. Adi Indrayanto, Sigit W.D. Nugroho, Titi Nurfitri, Duan Hongbo (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sekaligus keunggulan kompetitif (studi kasus : pekerja pariwisata Indonesia dan China). Dan hasil penelitian diperoleh Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas, Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas, Kreativitas berpengaruh signifikan positif terhadap inovasi.
13. Lince Marcellina Hutabarat, Marudut Sianturi, dan Nikous Soter Sihombing (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (di Politektik Pariwisata, Medan). Dan hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh yang signifikan antara variable lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai Politeknik Pariwisata Medan.

14. Aisyah, N Putri (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (di Gadjah Mada University). Dan hasil penelitian diperoleh penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja motivasi kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Univeritas Gadjah Mada.
15. Serly Hayati, Edi Setiawan (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (di PT. Indofood Indonesia). Dan hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh yang signifikan antara variable lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja PT. Indofood Indonesia.

