

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu ini menjadi referensi bagi penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian yang berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu :

Rizal (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kinerja guru SMP di Kecamatan Bantarbolang Kabupaten Pematang dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} 114,957 > F_{tabel} 3,06$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dan t_{hitung} sebesar 10,722 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut terdapat persamaan regresi $\hat{Y} = 47,756 + 0,620 X_1$. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 46,4%, sisanya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Yantika (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pemkab Bondowoso)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} 3,319 > t_{tabel} 1,6779$ dan signifikansi 0,002.

$< 0,05$ yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel etos memiliki nilai $t_{hitung} 2,849 > t_{tabel} 1,6779$ dan signifikan $0,006 < 0,05$ yang artinya etos kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Hasil uji F dapat dilihat bahwa $F_{hitung} 23,626 > F_{tabel} 2,8024$ maka bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yahya (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta se-Kecamatan Bangil”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja $t_{hitung} = 4,530 < 1,68 = t_{0,05;39}$, maka motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Begitu juga untuk kompensasi guru, $t_{hitung} = 7,972 > 1,68 = t_{0,05;39}$, maka kompensasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan hasil $F_{hitung} = 102,253 > 3,23 = F_{0,05} (2;39)$, maka regresi linier berganda signifikan.

Marina (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Prabumulih”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t-test terlihat dari nilai signifikan $(0,003) < 0,005$ dan nilai t Hitung $2,889 > t_{tabel} 2,048$. Berdasarkan hasil output SPSS diketahui angka R^2 Sebesar 0,842 atau 84,2. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih sebesar 84,2% sedangkan sisanya sebesar 15,8% dapat dijelaskan faktor lain yang tidak teliti dalam penelitian ini.

Apsari dan Syarif (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekertariat Komite Farmasi Nasional Kementrian Kesehatan RI”. Hasil penelitian ini variabel motivasi

kerja memiliki nilai t_{hitung} 2,551 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,015 sehingga diketahui $t_{hitung} 2,551 > t_{tabel} 2,000$ dan tingkat signifikansi $0,015 < 0,05$. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t_{hitung} 2,119 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,039 sehingga diketahui $t_{hitung} 2,119 > t_{tabel} 2,000$ dan tingkat signifikansi $0,039 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} 13,000 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,000 sehingga diketahui $t_{hitung} 13,000 > t_{tabel} 2,000$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan $F_{hitung} 64,474 > F_{tabel} 2,76$ artinya secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yahya (2022) dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai Negeri Sipil Pada SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian koefisien nilai t_{hitung} pada variabel disiplin kerja adalah 5,121 sedangkan nilai t_{tabel} 2,032.

Komardi dan Ningsih (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Pekanbaru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil pengaruh simultan, diperoleh hasil F uji adalah 280,535, sedangkan nilai F_{tabel} adalah 3,259. Berdasarkan hasil perolehan diperoleh nilai $t_{hitung} 14,4000 > t_{tabel} 1,687$ atau nilai signifikansi 0,000 lebih besar dari α 0,05. Dari hasil pengolahan menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,935 hal ini berarti bahwa variabel kinerja guru dijelaskan oleh pengaruh disiplin dan motivasi kerja 93,5% sedangkan sisanya 6,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Maryanti (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang”. Hasil penelitian ini berdasarkan uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 10,482 dengan nilai signifikan 0,000 dengan demikian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 4,462 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 6,203 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan demikian maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Firmanto dan Silvianita (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berada pada katagori baik dengan hasil rata-rata analisis deskriptif sebesar 83% untuk variabel motivasi kerja dan sebesar 78% untuk variabel lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada katagori tinggi dengan mendapatkan hasil analisis deskriptif sebesar 81,7% secara parsial motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 12,7% dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 50,5%. Secara simultan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi sebesar 63,2%.

Khafidz (2020) Universitas Islam Lamongan dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Pratama Lamongan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji t variabel motivasi kerja diperoleh $t_{hitung} 0,617 < t_{tabel} 2,073$ dengan

nilai signifikan $0,544 > 0,05$, lingkungan kerja fisik diperoleh $t_{hitung} 2,354 > t_{tabel} 2,354 > t_{tabel} 2,073$ dengan nilai signifikan $0,28 < 0,05$. Dan disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} 2,354 > t_{tabel} 0,073$ dengan nilai signifikan $0,28 < 0,05$. Hasil Uji F $t_{hitung} 13,269 > F_{tabel} 2,073$ nilai signifikan $0,28 < 0,05$. Dari uji regresi linier berganda $Y = 1,923 + 0,115 X_1 + 0,502 X_2 + 0,292 X_3$ maka dapat dilihat nilai paling dominan adalah lingkungan kerja fisik sebesar 0,502. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 2.1

Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Operasional Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1	Rizal (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru	Motivasi kerja (X1), Kedisiplinan (X2), Kinerja Guru (Y)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kinerja guru SMP di Kecamatan Bantarbolang Kabupaten Pematang.
2	Yantika (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada	Lingkungan Kerja (X1), Etos Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) (Y).	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Meliputi uji F, uji T, uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

		Pemkab Bondowoso			
3.	Yahya (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta se-Kecamatan Bangil	Motivasi Kerja (X1), Kompensasi Guru (X2), Kinerja Guru SMK Swasta se-Kecamatan Bangil (Y)	Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Begitu juga untuk kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
4	Ajabar dan Marina (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Prabumulih	Motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (2), Kinerja Guru SMA Negeri Prabumulih	Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t-test terlihat dari nilai signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih.
5.	Apsari dan Syarif (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI (Y).	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis korelasi, determinasi dan regresi linier berganda.	Hasil uji F menunjukkan secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Yahya (2022)	Pengaruh Kedisiplin	Kedisiplinan (X1),	Metode penelitian yang	Hasil penelitian menunjukkan

		an, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai Negeri Sipil Pada SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara	Lingkungan Kerja (X2), Budaya Kerja (X3), Kinerja Guru dan Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara	digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda	bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	Komardi dan Ningsih (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Pekanbaru	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Pekanbaru	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus data	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil pengolahan menunjukkan bahwa koefisien determinasi variabel kinerja guru dijelaskan oleh pengaruh disiplin dan motivasi kerja.
8.	Maryanti (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Sumowono Kabupaten Sumowono Kabupaten	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang (Y)	Metode penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dan analisis regresi linier berganda.	Hasil uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dengan demikian maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

		n Semarang			
9.	Firmanto dan Silvianta (2022)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor (Y)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi.
10.	Khafidz (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Pratama Lamongan	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Pratama Lamongan(Y).	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara persial terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

Sumber : Dari data diolah 2023

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Mangkunegara (2018:18) mengatakan bahwa “motivasi adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi”. Seseorang yang memiliki tujuan tertentu akan memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian motivasi memberikan energy bagi seseorang.

Menurut Hasibuan (2013:138), motivasi .dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan yang berasal dari dalam dirinya untuk menggerakkan dan mengarahkan dirinya agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai sarana dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab.

Dari dua pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang dapat menyebabkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang dicapai. Maka, orang-orang yang termotivasi akan melakukan suatu usaha yang lebih besar untuk mencapai suatu kepuasan yang dicarinya.

2. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:138) ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi, yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.

- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.

Motivasi sebagai psikologi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal oleh Sutrisno (2014:116).

a. Faktor internal (berasal dari diri karyawan), yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- 5) Keinginan untuk berkuasa.

b. Faktor eksternal (berasal dari luar diri karyawan), yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut antara lain :

- 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan.
- 2) Kompensasi yang memadai.
- 3) Supervise yang baik.
- 4) Adanya jaminan pekerja.
- 5) Status dan tanggung jawab.
- 6) Peraturan yang fleksibel.

4. Indikator-indikator Motivasi.

Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada di dalam maupun di sekitar karyawan yang mempengaruhi dalam pekerjaan. Indikatornya motivasi kerja dari teori herarki kebutuhan diukur dari teori herarki yang diungkapkan Maslow dalam Hasibuan (2016:154). Maslow mengidentifikasikan empat tingkat dalam herarki kebutuhan, yaitu sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan akan makan, minum, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja dengan giat.

b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Kebutuhan untuk Rasa Memiliki Sosial dan Kasih Sayang

Yaitu kebutuhan sosial dibutuhkan karena merupakan alat untuk berinteraksi sosial, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan hidup berkelompok.

d. kebutuhan penghargaan.

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

2.2.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Pada hakikatnya disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seorang karyawan yang mematuhi terhadap peraturan perusahaan, bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugasnya serta memberikan hasil kerja berdasarkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasibuan (2017) yang menjelaskan bahwa, yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Afandi (2016:1) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seorang karyawan yang mematuhi aturan dan tata tertib perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, bekerja sesuai standar yang ditetapkan

oleh perusahaan serta bertanggung jawab terhadap uraian tugas yang diberikan dan sanggup menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019:94) adalah:

a. Disiplin Preventif Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong 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 instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

1. Pegawai di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki.
2. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi normatif.
3. Pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.

b. Disiplin Korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan

pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap.

Menurut Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019:95) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

1. Peringatan lisan (*oral warning*).
2. Peringatan tulisan (*written warning*).
3. Disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*).
4. Pemecatan (*discharge*).

c. Disiplin Progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak kantor agar mengkondisikan pegawai dengan tata tertib kantor atau instansi tempat bekerja.

Menurut Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019:95) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 4) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 5) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

4. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dijelaskan indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut :

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

2.2.3 Lingkungan kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja pada suatu kantor banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu misi atau tujuan kantor antara lain adalah pegawai, disiplin kerja pegawai, peralatan kerja pegawai dan lingkungan kerjanya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja di harapkan dapat menambah semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan dari kantor.

Lingkungan kerja dalam suatu kantor tempat bekerja sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu kantor tersebut, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses bekerja tersebut. Menurut Ahmad (2018:99) berpendapat bahwa "Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya".

Sedarmayati dalam Ahmad (2018:100) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Bedasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka menurut peneliti sendiri lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja ataupun pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan yang nyaman yang didapat oleh pegawai dari tempat mereka bekerja.

Maka Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Enny (2019:58) adalah sebagai berikut:

1. Faktor personal atau individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang di berikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang di berikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh instansi, proses instansi, dan kultur kerja dalam instansi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Ada beberapa jenis-jenis disiplin kerja yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam kantor atau instansi tempat bekerja.

Menurut Enny (2019:58) ada dua macam jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya adalah:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, dan meja).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanisme, bau tidak sedap, warna lain.

2) Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai. Untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu:

- a. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
- b. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia

itu bekerja bukan sebagai mesin, manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Sedarmayanti dan Nuryasin dalam Darmawan (2018) menyatakan bahwa "Kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu instansi atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan". Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum. Lingkungan kerja perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap , warna, dan lain-lain.

4. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dapat di jelaskan beberapa indikator lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti dalam Alfiah (2019) menyebutkan indikator yang dapat mempengaruhi:

1. Lingkungan kerja fisik yaitu:
 - a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
 - b. Sirkulasi Udara
 - c. Keamanan di Tempat Kerja
 - d. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja
 - e. Kelembaban di tempat kerja

- f. Kebisingan di tempat kerja
 - g. Getaran mekanis di tempat kerja
 - h. Bau-bauan di tempat kerja
 - i. Tata warna di tempat kerja
 - j. Dekorasi di tempat kerja
 - k. Musik di tempat kerja
2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Alfiah (2019) lingkungan kerja non fisik instansi dapat berupa :

- a. Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan
- b. Hubungan kerja antara rekan kerja

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka menurut peneliti lingkungan kerja diharapkan tercipta dari lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga pegawai akan betah dalam bekerja dan tersedianya fasilitas yang baik dan memadai.

2.2.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Torang dalam Sri, Adolfina dan Genita (2016) mendefinisikan kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur criteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Hasibuan dalam Sri, Adolfina dan Genita (2016) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari apa yang merupakan tugas pokok.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas kerja ataupun prestasi kerja individu yang dicapai dalam organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan tanggung jawabnya pada periode waktu tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Ruky dalam Heny (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan.
2. Kualitas input atau material yang digunakan;
3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan;

4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan;
5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi;
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lainnya

Sedangkan Menurut Robbins dalam Wilhelmus dan Ismi Darmastuti (2009) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Kualitas Pekerjaan, Kemampuan Kerja, Inisiatif, Motivasi, Daya Tahan/ Kehandalan, Kuantitas Pekerjaan, dan Disiplin Kerja

3. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan dalam Fauzi (2014) indikator dari kinerja adalah:

- 1) Keterampilan kerja penguasaan pegawai mengenal prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas tugas jabatannya.
- 2) Kualitas pekerjaan kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 3) Tanggung jawab kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan/kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.
- 4) Prakarsa kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.

- 5) Disiplin kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.
- 6) Kerjasama kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas.
- 7) Kuantitas pekerjaan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

4. Metode Pengukuran Kinerja Karyawan

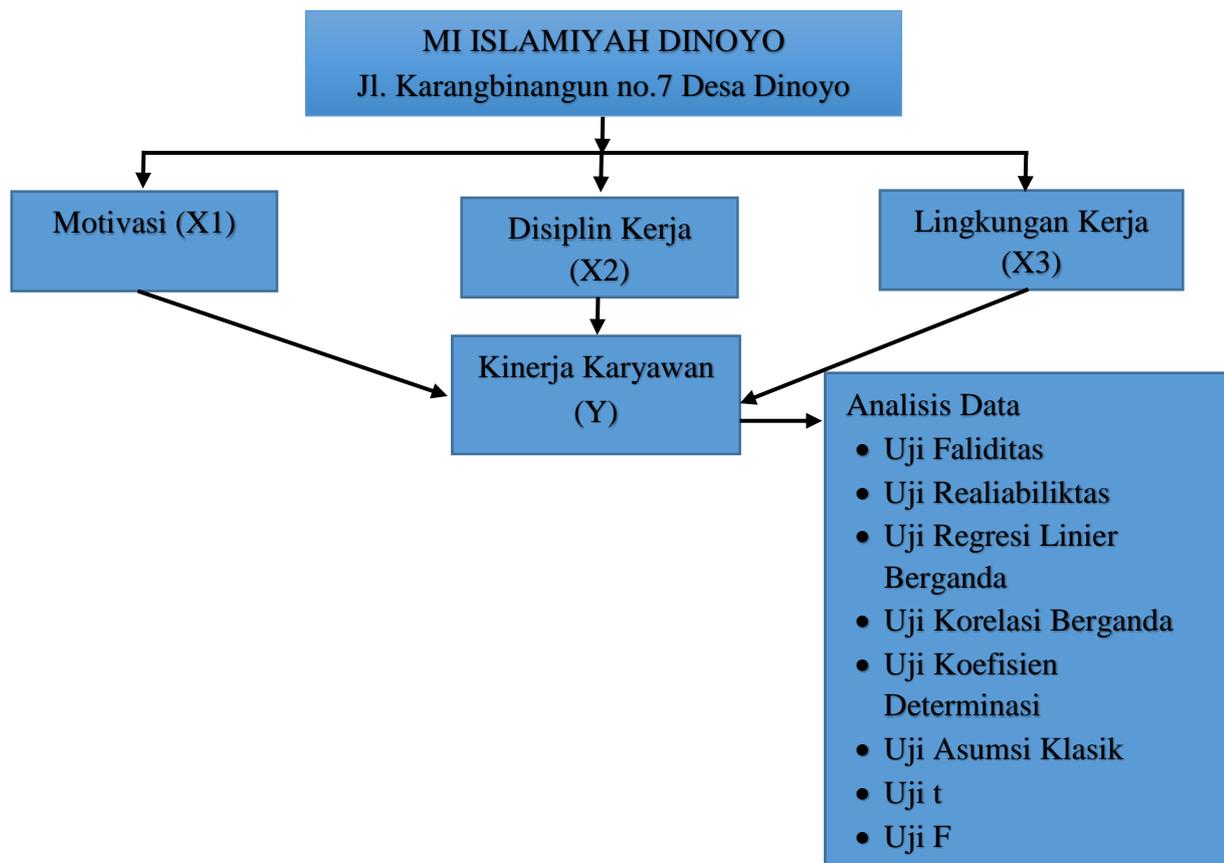
Menurut Rachmawati dalam Astianto (2014) ada beberapa metode yang dapat dipertimbangkan organisasi untuk melakukan evaluasi prestasi bagi karyawan adalah sebagai berikut :

- a. *Rating Scale*, adalah metode didasarkan pada suatu skala dari sangat baik, baik, cukup, kurang baik dan jelek.
- b. *Checklist*, adalah suatu penilaian yang didasarkan pada suatu dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah karyawan sudah mengerjakannya.
- c. *Critical Incident Technique*, adalah suatu penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan di tempat kerja, baik perilaku yang baik maupun perilaku yang tidak baik.
- d. Skala penilaian berjangkarkan perilaku, adalah metode yang dilakukan dengan membuat spesifikasi untuk kerja dalam elemen-elemen tertentu.
- e. Pengamatan dan tes untuk kerja, adalah metode yang dilakukan melalui tes dilapangan.

- f. Metode perbandingan kelompok, metode ini dilakukan dengan membandingkan seorang pegawai dengan rekan sekerjanya, yang dilakukan oleh atasan dengan beberapa teknik.
- g. Penilaian diri sendiri, adalah penilaian karyawan untuk dirinya sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.
- h. *Management by objective*, adalah sebuah manajemen yang mengikut sertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan-tujuan yang dicapai.
- i. Penilaian secara psikologis, adalah proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi dan lain-lain yang bersifat psikologis.
- j. *Assessment center*, adalah metode yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

2.3 Kerangka Berfikir

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan untuk mempermudah pembahasan, perlu adanya kerangka berfikir untuk menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa penelitian ini dilakukan di MI ISLAMİYAH DINOYO jl. Karangbinangun no.7 Desa Dinoyo Kec.Deket kab.lamongan, dengan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya terdiri dari Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan variabel terikatnya yaitu Kinerja guru (Y). untuk menguji apakah ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh secara parsial atau simultan serta variabel manakah yang paling dominan terhadap kinerja guru.

2.4 Hipotesis.

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan definisi tentang hipotesis yaitu “Suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan: Hipotesis masih akan diuji kebenarannya untuk membuktikan kebenaran daripada hipotesis itu sendiri. Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan uraian yang telah disampaikan pada bagian-bagian sebelumnya, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) MI Islamiyah Dinoyo jl. Karangbinangun no.7 Desa Dinoyo.

H2 : Variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) MI Islamiyah Dinoyo jl. Karangbinangun no.7 Desa Dinoyo.

H3: Variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Guru (Y) MI Islamiyah Dinoyo jl. Karangbinangun no.7 Desa Dinoyo.

