

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG MASALAH**

Sumber Daya Manusia(SDM)dimanapun seperti organisasi,perusahaan maupun instansi pemerintahan sangat penting dibutuhkan.Dianggap penting karena mempunyai peran dalam menjalankan tanggung jawab sebuah instansi demi mencapai tujuan bersama.Jika Tidak ada SDM tentu tidak ada yang menggerakkan roda organisasi secara benar dan melakukan sebuah perubahan di dalam organisasi untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya<sup>1</sup>.Jika ingin meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusiannya,harus melihat juga kondisi perkembangan jaman sekarang bahwa jaman sudah sangat maju di bidang teknologi dan pembangunan.Contohnya saja di bagian pegawai Aparatur Sipil Negara(ASN).Sehingga harus mempersiapkan pegawai yang berkualitas dan maju sesuai perkembangan jaman.Kualitas yang maju tentu akan meningkatkan kualitas pelayanan serta kinerjanya dan terciptanya *good governance*<sup>2</sup>.

Agar bisa menerapkan *good governance* dengan baik,Diperlukannya sistem reformasi birokrasi.Sebab posisinya sangat penting untuk menggerakkan kebijakan dan pelayanan publik.Birokrasi juga menentukan efektifitas dan efesiensi kualitas pelayanan terhadap masyarakat serta pengelolaan pemerintahan dan pembangunan.Reformasi birokrasi juga bisa diterapkan di pemerintahan

---

<sup>1</sup> Ulung Pribadi DKK, " Penataan Kelembagaan dan Sumberdaya Manusia Pengelola Wisata Volcano Merapi " Jurnal Berdikari, Vol 5, No 1, Februari 2017, Hal. 32-35.

<sup>2</sup>Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember"Jurnal Penelitian Ipteks, Vol 4, No 1, Januari 2019. Hal. 48.

Daerah, Agar bisa memperkuat sistem pemerintahan di berbagai daerah, meningkatkan partisipan dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dengan sistem yang transparan, responsif, efisien dan akuntabilitas yang tinggi<sup>3</sup>. Dengan adanya reformasi birokrasi, semoga dapat mencapai sasaran pemerintah sesuai yang ada di Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Desain Reformasi Birokrasi mengenai Grand desain Reformasi Birokrasi 2010 -2024 yang isinya : Clean Government, akuntabilitas dengan kinerja tinggi, Pemerintahan yang efisien dan efektif , pelayanan public yang baik dan berkualitas. Untuk mencapai target yang diinginkan, diperlukannya peningkatan kualitas manajemen organisasi serta SDM supaya terjadinya keseimbangan unit dan struktur organisasi<sup>4</sup>.

Melihat kondisi realita di lapangan, ternyata dengan adanya reformasi birokrasi kualitas pelayanan publik bisa dibilang masih kurang baik secara umum. Hal inilah yang akan membuat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah menurun. termasuk di beberapa pemerintahan daerah, Permasalahan utama kebanyakan adalah kinerja SDM yang kurang baik seperti kualitas, moralitas dan komitmen pimpinan<sup>5</sup>. Apalagi Indonesia baru saja melewati masa transisi dari Pandemi Covid-19 yang mengharuskan semua sektor termasuk Lembaga pemerintahan harus menerapkan *Work From Home*(WFH) atau melakukan

---

<sup>3</sup> Ane Permatasari "*Birokrasi Pemerintahan : Sebuah Pengantar*" Buku Litera, Yogyakarta, 2020, Hal. 136-141.

<sup>4</sup> Agung Kurniawan, Suswanta "*Manajemen Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang baik*" Kemudi : Jurnal Ilmu Pemerintahan, Vol 5, No 1, Agustus 2020. Hal. 135.

<sup>5</sup> Titin Rohayatin DKK "*Faktor Penyebab Belum Optimalnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Dalam Birokrasi Pemerintahan*" Jurnal Caraka Prabu, Vol 1, No 1, Juni 2017. Hal. 24.

pelayanan publik secara online bahwa sebagai ASN harus terus melayani masyarakat sesuai aturan dari Undang-undang. Namun, pelayanan secara online pun ada kekurangan juga. Contohnya Infrastruktur Jaringan internet belum tersebar secara merata, Belum siap dalam pendokumentasian secara digital dan tidak semua instansi bisa menerapkan pelayanan berbasis teknologi informasi. Bahwa ini menunjukkan Indonesia belum siap memasuki era revolusi industri 4.0<sup>6</sup>.

Menandakan kualitas kinerja pegawai dari segi bekerja secara offline maupun online masih terlihat lemah dari birokrasinya. Menurut pendapat dari R.C Kurniawan (2016) setidaknya ada tiga penyebab yang membuat lemahnya birokrasi. Contohnya yang pertama, birokrasi terkadang masih sering lamban dan tidak efisien sehingga belum mampu menerapkan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat. Kedua, Tindakan KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme) yang meningkat pesat. Ketiga Infrastruktur yang masih banyak harus diperbaiki dan kurang memadai<sup>7</sup>. Padahal menurut pendapat dari Ryaas dalam Tambajong (2017) Kinerja ASN dalam melaksanakan tanggung jawabnya, harus mempunyai sikap profesional dalam bekerja, diantaranya ada tiga fungsi yang harus diterapkan yaitu fungsi pelayanan ( *public service function* ), fungsi pembangunan ( *development function* ) dan fungsi pemberdayaan ( *empowerment function* ). Agar bisa

---

<sup>6</sup> Eki Darmawan, Eko Atmojo "Kebijakan Work from Home bagi Aparatur Sipil Negara di Masa Pandemi Covid-19" TheJournalish: Social and Government, Vol 1, No 3, September 2020. Hal. 93-95.

<sup>7</sup> Lolita Deby, Dyah Mutiarin "Efektifitas Inovasi Kebijakan Publik; Pengaruhnya pada Kualitas Pelayanan Publik di Indonesia" APPPTMA KE-8, Medan, 30 November-03 Desember 2018. Hal. 6.

meningkatkan kualitas kinerja pegawai maka harus didukung oleh beberapa faktor pendukung seperti motivasi, disiplin dan lingkungan kerja<sup>8</sup>.

Motivasi itu sendiri menurut Malayu (2015:143) berasal dari Bahasa latin *move* yang artinya sebuah penggerak atau dorongan yang dapat menciptakan semangat bekerja individu agar bisa secara efektif dan mau bekerja sama untuk mencapai keinginan. Sehingga motivasi atau dorongan dapat dipakai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat dilakukan dengan beberapa jenis diantaranya dengan hukuman, pujian, menciptakan kompetisi, serta harapan dan Tujuan yang jelas. Bawahan tidak akan merasa termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja jika merasa tidak adanya dorongan atau sesuatu yang diinginkan tidak ada. Hal ini juga diperkuat oleh Gary dalam Winardi (2002) yang menyatakan motivasi adalah sejumlah rangkaian proses seorang individu yang bersifat individu maupun eksternal. Sehingga dapat memunculkan sikap semangat dan antusias dalam melaksanakan kegiatan tertentu<sup>9</sup>.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain motivasi adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan suatu fungsi dalam mengatur manajemen sumber daya manusia. Semakin baik pegawai tersebut dalam kedisiplinan maka akan semakin baik juga kinerjanya. Jika dinas tidak menerapkan pada pegawai maka akan sulit bagi dinas dalam mencapai tujuannya. Beberapa ahli

---

<sup>8</sup> Alifbatatsarel, Eko Atmojo "Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Masa Pandemi Covid-19" Jurnal Pemerintahan dan Kebijakan, Vol 2, No 2, Desember 2021. Hal. 54.

<sup>9</sup> Noni Ardian, "Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB" Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik, Vol 4, No 2, Juli 2019. Hal. 124.

berpendapat seperti Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009) menyatakan disiplin merupakan sikap kerelaan individu untuk menaati segala aturan atau norma peraturan disekitarnya. Hasibuan (2011) juga berpendapat bahwa kesadaran dan kerelaan individu untuk mengikuti semua aturan serta norma-norma sosial di sekitarnya. Kedisiplinan yang baik menandakan bahwa pegawai itu memiliki tanggung jawab yang bagus terhadap tugas yang telah diberikan. Sehingga penerapan kedisiplinan terhadap instansi agar tujuan yang diinginkan cepat tercapai. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menaikkan kualitas kinerja pegawai juga<sup>10</sup>.

Faktor lingkungan juga sangat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai. Sebab faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang harus ada di tiap organisasi maupun instansi. walaupun lingkungan kerja bukan bagian dari proses pelaksanaan prosedur dinas, namun lingkungan termasuk faktor yang berpengaruh dalam kinerja pegawai. seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Bambang, 2011). Pegawai akan mampu mencapai kinerja jika maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang makan

---

<sup>10</sup> Hasrudy Tanjung, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegaawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kota Medan" Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol 15, No 1, April 2015, Hal. 29.

pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2009). Dari beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya saat bekerja<sup>11</sup>.

Melihat dari permasalahan kinerja pegawai di atas,Oleh karena itu,Penelitian ini akan berfokuskan dengan salah satu dinas di kabupaten Temanggung,Jawa Tengah yaitu Dinas Penanaman Modal.Apakah kinerja pegawai dinas tersebut memiliki permasalahan seperti kondisi beberapa instansi saat ini.Dinas ini dibawah naungan dan dibentuk oleh kemendagri sesuai peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 138 Tahun 2017 yang berisikan pembentukan kelembagaan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di tiap daerah bahwa segala perizinan dan non perizinan diajukan kepada PTSP<sup>12</sup>.Untuk DPMPTSP di Kabupaten Temanggung sendiri sudah terbentuk sejak tahun 2017.Bahwa pembentukan ini sudah sesuai peraturan Bupati Temanggung Nomor 97 Tahun 2017<sup>13</sup>.Namun peraturan ini hanya berlaku sampai tahun 2020.Sehingga Nama Lembaga berubah menjadi Dinas Penanaman Modal saja sesuai peraturan yang baru yaitu Peraturan Daerah Temanggung Nomor 24 Tahun 2020<sup>14</sup>.

Alasan Pemda melakukan pergantian nama dikarenakan dalam rangka reformasi birokrasi supaya pelaksanaan Pemerintahan Daerah bisa berjalan secara

---

<sup>11</sup> Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan, Op. cit. p. 52-53 .

<sup>12</sup> Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 138 Tahun 2017.

<sup>13</sup> Peraturan Bupati Temanggung nomor 97 Tahun 2017.

<sup>14</sup> Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 24 Tahun 2020.

efektif. Sehingga Pengaturan penataan daerah di Temanggung dapat berjalan sesuai fungsinya dan meningkatkan kualitas pelayanan demi mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu diterbitkannya Peraturan Bupati Temanggung Nomor 42 Tahun 2021 mengenai Pendelegasian Wewenang Perizinan dan Non Perizinan Kepala Dinas Penanaman Modal Kabupaten Temanggung. Sehingga segala perizinan dan non perizinan dilayani oleh Dinas Penanaman Modal. Dinas ini mempunyai tugas untuk membantu bupati Temanggung dengan berfokuskan pengembangan, pengkajian potensi, promosi investasi, pengaduan, pengendalian dan pengawasan. Tugas dinas ini sudah sesuai Peraturan Bupati Temanggung No 18 tahun 2017 yang tertera di pasal 2 dan 3<sup>15</sup>.

Dari hasil penelitian terdahulu yang pernah meneliti dinas ini ternyata memiliki beberapa permasalahan dinas tersebut. Contohnya penelitian terdahulu oleh Heri Witanto (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan DPM Kabupaten Temanggung memiliki permasalahan dinas, bahwa Analisa terhadap penggunaan model pelayanan OSS masih terbilang belum efisien dan efektif. Penerapan OSS terbilang terburu-buru dan dipaksakan padahal belum dipersiapkan secara matang<sup>16</sup>. Penelitian terdahulu dari Muhammad Taufiq (2018) juga memaparkan bahwa hasil penelitiannya pun menunjukkan dinas tersebut memiliki beberapa masalah dalam pelayanan, diantaranya adalah masih terbatasnya fasilitas, sarana dan prasarana, masih banyak yang tidak sesuai dengan peraturan

---

<sup>15</sup> Website <https://dpm.temanggungkab.go.id/home/halaman/90/tentang-dinas-penanaman-modal-kabupaten-temanggung>.

<sup>16</sup> Heri Witanto "Pemberlakuan model One Stop Service (OSS): Pelajaran dari DPMPSTSP Kabupaten Temanggung" Skripsi Abstrak, FISIPOL Universitas Gadjah Mada, 2017, Hal. 8-10.

Daerah, Kurangnya koordinasi atau komunikasi dengan instansi Teknik terkait perizinan Air Tanah sehingga membuat waktu pelayanan lama dan anggaran dinas yang minim<sup>17</sup>. Penelitian dari Thesalonika Vega (2022) juga terdapat beberapa permasalahan, Kasusnya adalah banyaknya perencanaan pembangunan yang tidak merata dan tidak sesuai dengan penataan ruang. Ini menunjukkan kasus perizinan yang tidak jelas dalam peyelenggaraan ruang dari DPM Kabupaten Temanggung<sup>18</sup>.

Dari beberapa permasalahan di atas bahwa Kinerja Pegawai DPM Kabupaten Temanggung dari segi aspek Teknologi, SDM, pedoman pelayanan dan koordinasi antar Institusi masih terbilang belum cukup baik. Hal ini diperkuat oleh salah satu pendapat dari Menpan-RB Azwar Abubakar (2011) bahwa terdapat tiga masalah utama. Yang pertama, Masih banyaknya Skill SDM Pegawai yang rendah dan tidak profesional dalam bekerja, Kedua penempatan Pegawai yang tidak merata sehingga terjadinya penumpukan Pegawai di wilayah perkotaan. Ketiga sistem perekrutan yang tidak jujur dengan arti lain masih adanya unsur Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Ketiga masalah ini yang membuat tidak adanya peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai<sup>19</sup>.

Padahal Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) telah menerapkan pelayanan publik berbasis elektronik. Supaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam melayani masyarakat. Hal ini sesuai dengan Instruksi

---

<sup>17</sup> Muhammad Taufik *"Perizinan Pengusahaan Air Tanah di Kabupaten Temanggung"* Skripsi BAB IV, FH Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2018. Hal. 19.

<sup>18</sup> Thesalonika Vega *"Pemetaan Kebijakan Ahli Fungsi Lahan di Kabupaten Temanggung"* Skripsi Abstrak, FH Universitas Sebelas Maret, 2022, Hal. 1-2.

<sup>19</sup> Muhammad Eko, Helen Dian *"Model Pengembangan Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta"* The 8<sup>th</sup> URECOL UMP, 2018, Hal. 63.



Presiden No 3 Tahun 2003 yang berisikan strategi nasional pengembangan kebijakan *e-government* Indonesia. Dengan adanya *e-government* dapat diterapkan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah seperti DPM Kabupaten Temanggung. Namun dilihat dari kasus-kasus di atas, bahwa pelayanan publik berbasis online masih belum diterapkan secara maksimal<sup>20</sup>. Padahal negara-negara di benua eropa sudah mulai menerapkan *Smart Governance* berbasis *Smart City* agar mempermudah pelayanan publik. Sayangnya Implementasi *Smart Governance* berbasis *Smart City* di Indonesia masih belum tercapai dengan baik. Dikarenakan dari kualitas Kinerja Pegawai di Pemerintah Daerah yang masih rendah. Sehingga Implementasi *Smart Governance* belum cukup merata ke beberapa daerah di Indonesia<sup>21</sup>.

Oleh karena itu harapan dari peneliti di Dinas Penanaman Modal Kabupaten Temanggung sudah memiliki beberapa faktor pendukung untuk menjadikan kinerja pegawai yang berkualitas seperti motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja. Sehingga Peneliti ingin menganalisa lebih dalam lagi apakah kualitas kinerja pegawai dinas tersebut sudah berkualitas sesuai standar yang diharapkan masyarakat dan visi misi dinas. Tidak hanya dinas Penanaman Modal saja tetapi semua dinas di Kabupaten Temanggung pasti membutuhkan kinerja pegawai yang berkualitas, apalagi kebanyakan dinas bertujuan untuk melayani masyarakat dengan baik. Oleh karena itu, dilihat dari permasalahan di atas, peneliti tertarik meneliti

---

<sup>20</sup> Mohamad Sukarno DKK "Analisis Pelayanan Publik Berbasis Media Sosial (Studi Kasus Provinsi Jawa Tengah)" *Journal of Social Politics and Governance*, Vol.3, No.1, Juni 2021. Hal. 12.

<sup>21</sup> Erinda Alfiani, Achmad Nurmandi, Ulung Pribadi "A Literature Review on Smart City and Smart Governance" *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA*, Vol 8, No 1, 2020. Hal. 85-86.

mengenai **PENGARUH MOTIVASI KERJA,DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL KABUPATEN TEMANGGUNG.**

## **1.2. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan judul dan latar belakang masalah tersebut, permasalahan yang akan diteliti di lapangan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Kabupaten Temanggung di tahun 2022?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Kabupaten Temanggung di tahun 2022?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Kabupaten Temanggung di tahun 2022?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Kabupaten Temanggung di tahun 2022?

## **1.3. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian didefinisikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Kabupaten Temanggung di tahun 2022
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Kabupaten Temanggung di tahun 2022

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Kabupaten Temanggung di tahun 2022
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Kabupaten Temanggung di tahun 2022

#### **1.4. MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat Penelitian terdiri dari manfaat teoritis dan praktis. Adapun manfaat penelitiannya adalah :

##### 1. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis dapat dijadikan sebagai referensi oleh mahasiswa lain jika ingin meneliti yang berkaitan dengan Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja maupun kinerja pegawai. Atau bisa juga dijadikan sebagai bahan belajar untuk mengetahui bagaimana hasil dari pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai suatu dinas maupun perusahaan.

##### 2. Manfaat Praktis

###### 2.1. Bagi DPM Kabupaten Temanggung

Dapat digunakan sebagai alat pertimbangan DPM Kabupaten Temanggung agar bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai, meminimalisir kesalahan dalam bekerja dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Lembaga DPM Kabupaten Temanggung.

## 2.2. Bagi Peneliti

Untuk menerapkan metode atau ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan melatih untuk menganalisa permasalahan yang ada serta mencari penyelesaiannya.

## 2.3. Bagi Pembaca

Dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan untuk menambah wawasan baru terkait motivasi, disiplin dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai serta sebagai perbandingan dan sumber acuan untuk bidang kajian yang sama.

## 1.5. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

NAMA PENELITI	JUDUL	VARIABEL	METODE ANALISIS	HASIL ANALISIS
MARINGOT TUA HUTABARAT,2021	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai (Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga,Kebudayaan dan pariwisata Kabupaten Deli Serdang)	Motivasi Kerja ( X1 ) Disiplin Kerja ( X2 ),Pegawai ( Y ).	Survey, Kuantitatif	Secara simultan membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja bersifat positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas Kepemudaan olahraga kebudayaan dan Pariwisata kabuapten Deli Serdang.
RIDO SANJAYA,2018	Pengaruh motivasi kerja Terhadap kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)	Motivasi Kerja ( X ),Kinerja Pegawai ( Y )	Deskriptif, Kuantitatif	Motivasi Pegawai bersifat positif berpengaruh terhadap kinerja pegawainya sehingga menghasilkan kinerjanya yang sangat baik.
YOHANA RAINELDIS NELU,2018	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai Dinas Perhubungan di Kabupaten Nagekeo	Motivasi( X1 ),Lingkungan Kerja ( X2 ),Kinerja Karyawan ( Y ).	Studi Kasus, Kuantitatif	Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Motivasi dan kinerja karyawan secara terpisah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

JEFIKA DWI ARIYANI,2017	Pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya mineral Kabupaten Magelang.	Motivasi Kerja( X1 ),Lingkungan Kerja ( X2 ),Kinerja Pegawai ( Y ).	Ex-post facto Kuantitatif.	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.Lingkunga kerja tidak ada pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.Motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
CHILMAN SUADI DKK,2021	Pengaruh Motivasi,Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Batu	Motivasi Kerja ( X1 ),Disiplin Kerja( X2 ),Lingkungan Kerja(X3),Kinerja Pegawai ( Y ).	Explanatory,Kuantitatif.	Motivasi Kerja,Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai yang artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
TRI NANDA RIZKY SIREGAR,2021	Pengaruh Lingkungan Kerja,Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada Pegawai di Dinas Pariwisata kota Medan	Lingkungan Kerja (X1),Motivasi kerja (X2),Disiplin Kerja (X3),Kinerja Pegawai (Y)	Asosiatif,Kuantitatif	Lingkungan Kerja,Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai yang artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
RAHMI TALIB A. ABBAS,2021	Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan, Penelitian	Disiplin Kerja( X1 ),Motivasi Kerja ( X2 ),Gaya Kepemimpinan(X3),Kinerja pegawai ( Y )	Kuantitatif	Disiplin tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai,motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Gaya kepemimpinan berpengaruh

	dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sigi			signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Disiplin, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simlutan terhadap kinerja pegawai.
RAJA MULIA MANALU, 2019	Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Asosiatif, Kuantitatif	Semua Variabel Bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Terikat pada Dinas kelautan dan perikanan Sumatera Utara
LINDU PRABOWO, 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Stres Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Kausalitas, Kuantitatif	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.
RISKA RAMADHANI, 2019	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara	Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Asosaitif, Kuantitatif	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh

				secara simultan terhadap kinerja pegawai
--	--	--	--	--



## **1.6. KERANGKA DASAR TEORI**

### **1.6.1. KINERJA PEGAWAI**

#### **1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai bersifat individu dikarenakan di setiap individu mempunyai tingkat kemampuan dan keahlian masing-masing. Pihak atasan juga berhak menilai pegawai berdasarkan kinerjanya. Jadi kinerja merupakan sebuah tindakan individu dalam melakukan sesuatu. Tindakan kinerja sendiri terdiri dari banyak elemen dan hasil tidak bisa dilihat di hari itu juga. Kinerja merupakan sifat yang individual sebab tiap seseorang pasti memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan tanggung jawabnya maupun tugasnya. Sehingga kinerja tergantung dengan niat, ketekunan dan kemampuan individu. Jika ingin berkembang dalam meningkatkan kinerja organisasi, tentu dengan kegesitan dalam mengordinasikan kinerja para pegawainya. Intinya harus percaya dengan proses jika dilakukan dengan tekun, niscaya akan menuju jalan yang mengantarkan kita untuk menjadi orang yang Berjaya. Sisi lainnya jika dilakukan dengan malas-malasan, tentu akan mengantarkan kita ke jalan dengan penuh kegagalan (Nimran, U dan Amirullah ;2012). Pengordinasian kerja tidak hanya sebatas untuk mempertimbangkan kinerja karyawan tetapi juga sebagai alat untuk mengukur dan mendorong perkembangan efektivitas kerja. Untuk menuju keberhasilan dalam pengaturan kinerja dengan ditentukan oleh sistem pengukuran yang dapat memenuhi kepentingan organisasi dalam menciptakan kualitas dalam bersaing. Dengan menerapkan penilaian yang efektif dan efisien maka organisasi akan mengurangi kesalahan yang akan terjadi kedepannya

seperti *strictness errors*, *halo effect*, *attributions*, *stereotyping*, *leniency errors* dan *central tendency errors* (Kacmar, Anthony dan Perrewe ;1996).

Kinerja juga didefinisikan sebagai usaha individu yang diraih dengan keahlian dan tingkah laku perbuatan dalam keadaan tertentu. menurut pendapat dari ahli yang bernama Byars (dalam Veithzal :2004) berpendapat kinerja adalah suatu hasil yang berkaitan dengan keahlian dan usaha tugas. Kinerja dengan usaha yang tinggi merupakan sebuah Langkah awal untuk menuju jalan tercapainya arah organisasi yang berkaiatn. Sehingga dibutuhkannya usaha untuk mengembagkan kinerja tersebut. Siagan (1990) berpendapat bahwa ada beberapa aspek yang bisa memberikan efek terhadap kinerja individu. Contohnya adalah tidak bisa mengontrol diri sendiri, percaya diri yang terlalu berlebihan dan gampang agresif. Beberapa ahli juge berpendapat seperti Robbins (2003) bahwa kinerja merupakan peran dari hubungan keahlian (ability), peluang (opportunity), dorongan (motivation) yang dapat diartikan bahwa kinerja merupakan rangkaian dari peluang, hubungan dan dorongan.

Dengan arti lain kinerja merupakan kualitas-kualitas kinerja yang tinggi dengan separuhnya meurpakan bagian dari peran tantangan-tantangan dalam mengedalikan sebuah pegawai. Walaupun biasanya di dalam diri seseorang untuk bersedia, terkadang kedepannya selalu ada tantangan atau hambatan yang menyebabkan menghambatnya dalam melaksanakan kinerjanya. Bernadin dan Russel (1993) mendefinisikan fungsi yang ditegaskan pada hasil akhir yang didapatkan setelah kegiatan yang dijalankan dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu kinerja hanya terpaku dengan serangkap hasil yang didapatkan oleh

seorang pegawai selama waktu tertentu dan tidak tergolong dengan karakteristik individu pegawai yang dinilai. Menurut pendapat Prawirosentono (1999), kinerja merupakan pencapaian dalam kerja yang dicapai oleh individu-individu atau segolongan orang dalam rangkaian organisasi, sebanding dengan hak dan tanggung jawab masing-masing individu untuk mencapai tujuan Bersama dalam suatu organisasi secara resmi atau legal dan sesuai moral dan etika.

Dari beberapa pendapat ahli di atas bahwa kinerja didefinisikan sebagai suatu Tindakan dan tidak bisa didefinisikan sebagai suatu peristiwa. Oleh karena itu kinerja terdiri dari beberapa rangkaian bagian dan bukan hasil dengan secara instan dan dianggap untuk menjalankan rangkaian proses. Mengkoordinasikan kinerja termasuk Tindakan dalam proses yang menggerakkan sumber daya manusia untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan. Dapat diuraikan bahwa kinerja organisasi dicerminkan oleh efektivitas dan profesionalitas sumber daya manusia menurut Soeprapto (2000 : 88)<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Tun Huseno "KINERJA PEGAWAI" Media Nusa Creative 2016, hal. 85-86.

## 2. Indikator Kinerja Pegawai

Pendapat ahli bernama Robbins (2006:260) berpendapat bahwa ada beberapa indikator kinerja yang dapat digunakan sebagai berikut :

- Kuantitas

Kuantitas adalah sebagai tolak ukur seberapa banyak tanggung jawab atau pekerjaan yang telah kita selesaikan jika dibandingkan sesuai standar yang sudah direncanakan. Pengukurannya dilihat dari persepsi pegawai dengan jumlah siklus aktivitas yang dikerjakan beserta hasil kerjanya.

- Kualitas

Kualitas adalah sebagai tolak ukur seberapa baik hasil pekerjaan yang pernah kita kerjakan. Apakah sudah sesuai standar yang diminta atau belum. Pengukuran dilihat dari persepsi pegawai dengan hasil kualitas tugas yang dikerjakan

- Ketepatan waktu atau keandalan

Ketepatan Waktu atau keandalan adalah seberapa banyak waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Apakah bisa tepat waktu atau tidak dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.

- Efektifitas

Meningkatkan penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi seperti bahan baku, uang dan tenaga.

- Komitmen

Dimana tingkatan sebuah tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan terhadap instansi maupun organisasi<sup>23</sup>.

### **3. Pengukuran Kinerja Pegawai**

Proses berjalannya kinerja sangat ditentukan oleh beberapa faktor. Faktor dari dalam maupun dari luar individu yang jika diteliti lagi bahwa faktor tersebut merupakan faktor yang sangat kompleks. Mar'at (1982) berpendapat bahwa faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja orang adalah faktor individu dan situasi kerja. Gibson, et al dalam Srimulyo (1999:39) menjelaskan bahwa ada tiga variabel yang bisa mempengaruhi perilaku dan kinerja manusia, contohnya :

- Variabel individu :

Mental, fisik, tingkat sosial, penggajian, keluarga, jenis kelamin, asal-asul, umur.

- Variabel organisasional :

Kepemimpinan, imbalan, desain pekerjaan, Sumberdaya, Struktur

- Variabel psikologis :

Motivasi, Belajar, Kepribadian, sikap, persepsi

Adanya Faktor individu bisa disebabkan adanya perbedaan sikap, minat dan jenis kepuasan. Perbedaan ini yang dapat membuat mempengaruhi kinerja pegawai. Dibalik perbedaan juga ada faktor pendukung kinerja seperti otonomi dan

---

<sup>23</sup> Novia Ruth DKK "*Kinerja Karyawan*" Widina Bhakti Persada Bandung, 2021. hal. 6.

identitas tugas merupakan bagian karakteristik pekerjaan sedangkan lingkungan kerja merupakan bagian karakteristik organisasi<sup>24</sup>.

Menurut pendapat ahli Bernama Siagian (1995) bahwa kondisi fisiknya dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ciri fisik seseorang jika mempunyai kondisi tubuh yang sehat itu menandakan bahwa seseorang bekerja dengan produktifitas tinggi dan begitu pula sebaliknya. Mar'at (1987 : 5) juga berpendapat bahwa karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu : faktor individu dan situasi. Yang membuat individu-individu berbeda-beda dikarenakan motivasi dan fisik tiap manusia pasti berbeda-beda. Faktor situasi juga bisa mempengaruhi kinerja yang digapai seseorang seperti kondisi tempat yang layak, lingkungan kerja yang baik dan pemimpin yang peduli terhadap pegawainya<sup>25</sup>.

Ada beberapa kriteria sebagai pengukur kinerja pegawai menurut Bernadin dan Russel (2001), diantaranya adalah :

- Quality, sejauh manakah dalam proses pelaksanaan kegiatan yang mendekati keberhasilan atau tujuan yang diinginkan.
- Quantity, merupakan Jumlah kerja yang dihasilkan.
- Timeliness, merupakan ketentuan waktu dalam menyelesaikan suatu kegiatan.

---

<sup>24</sup> Tun Huseno, Op. cit. p. 94.

<sup>25</sup> Ibid. p. 95.

- Cost effectiveness, merupakan tingginya pemanfaatan sumberdaya organisasi dalam mencapai suatu tujuan atau meminimalisir kerugian dari setiap unit yang digunakan.
- Need for supervision, merupakan keahlian pegawai untuk menjalankan fungsi-fungsi pekerjaan tanpa didampingi pengawasan supervisor untuk mencegah kejadian yang tidak diinginkan.
- Interpersonal impact, merupakan keahlian seseorang pegawai untuk menjaga nama baik dan harga diri diantara bawahan dan rekan kerja<sup>26</sup>.

## **1.6.2. MOTIVASI KERJA**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Istilah motivasi menurut pendapat beberapa ahli dapat diuraikan sebagai berikut :

1. G.R.Terry Mendefenisikan bahwa motivasi merupakan kemauan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan sebuah Tindakan.
2. Ernest J.McCormick berpendapat bahwa motivasi kerja diartikan sebagai suatu situasi yang dapat membangunkan atau membangkitkan yang berhubungan dengan lingkungan kerja.
3. Gary Stenner dan Bernard Bellelson berpendapat bahwa motivasi merupakan kondisi sikap dan mental seseorang untuk mengambil Tindakan dan merangsang aktivitas untuk memenuhi kebutuhan kepuasan.

---

<sup>26</sup> Ibid. p. 96.

4. Raven dan French berpendapat motivasi berguna untuk mendorong orang dalam berperilaku tertentu.

Beberapa pendapat dari ahli-ahli, mencermati bahwa motivasi kerja merupakan kemauan orang untuk bekerja yang terdapat dalam diri manusia dengan rasa semangat yang tinggi dan menggunakan seluruh kekuatan dan kapasitas yang ada dalam dirinya<sup>27</sup>.

## **2. Pengantar Motivasi Kerja**

Motivasi kerja termasuk dalam bagian yang penting dalam setiap bidang baik itu perusahaan maupun instansi pemerintahan. Jika orang sudah dikasih motivasi maka didalam dirinya akan meningkatkan semangat untuk melakukan sebuah tujuan yang ingin dicapai. Sakhar et al (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja bersifat individu yang bersifat sigap dan tanggap dapat berpengaruh langsung terhadap kelompok dan tidak berpengaruh langsung dengan kinerja organisasinya. Dapat dipastikan individu yang di dalam dirinya memiliki motivasi kerja akan menghasilkan kinerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan individu yang tidak ada motivasi kerjanya. Apabila suatu individu dengan jabatan sebagai atasan, maka sebagai jabatan dengan tingkat yang lebih tinggi, harus mempunyai tanggung jawab dalam memotivasi kerja terhadap bawahannya atau satu tim kerjanya. Sebuah tim jika dikasih motivasi dari atasan akan menghasilkan tim kerja dengan penuh semangat dan tanggung

---

<sup>27</sup> Al Fadjar Ansory, Meithiana Indrasari "Manajemen Sumber Daya Manusia" Indomedia Pustaka, 2018. Hal. 260.



jawab yang tinggi. secara langsung akan meningkatkan kualitas kinerja tim yang tinggi dan akan berpengaruh terhadap keseluruhan kualitas organisasi<sup>28</sup>.

### 3. Indikator Motivasi Kerja

Pendapat ahli bernama David McClelland mendefinisikan ada tiga teori kebutuhan motivasi yang dapat diterapkan dalam memotivasi orang bekerja, contohnya adalah :

- *Need For Achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), adalah kebutuhan yang ada di dalam diri seseorang untuk menggapai sukses dengan mendorong semangat seseorang untuk bisa menghadapi segala rintangan dan tantangan dalam upaya menapai tujuan yang diinginkan. Sehingga Pegawai yang menunjukkan dirinya berprestasi menandakan kebutuhan terhadap prestasi sangat tinggi.
- *Need for Affiliation* (kebutuhan untuk hubungan sosial), adalah kebutuhan untuk mendapatkan relasi sosial yang baik. kebutuhan ini termasuk seseorang yang ingin memiliki minat yang tinggi untuk menjalin sebuah pertemanan, menyukai kondisi kooperatif dan berminat terhadap hubungan-hubungan dengan tingkat mutual yang tinggi.
- *Need for power* (kebutuhan untuk kekuasaan) adalah kebutuhan untuk memiliki kepengaruh, menjadi orang yang berkuasa dan mengendalikan

---

<sup>28</sup> Ajabar DKK "Human Resources Management" CV Diandra Primamitra Media 2021. Hal. 50.

orang lain. McClelland mendefinisikan bahwa seseorang yang mempunyai kekuasaan tinggi akan menjadi individu yang bertanggung jawab, berjuang untuk mengendalikan orang lain, senang diletakkan dalam kondisi kompetitif dan berfokus pada status sosial<sup>29</sup>.

#### **4. Perkembangan Motivasi Kerja**

Dari zaman ke zaman metode motivasi kerja pasti akan mengalami yang namanya perubahan maupun perkembangan metode seiring sesuai mengikuti jaman. Bahkan ada seorang ahli Luthans (1998) berpendapat bahwa motivasi merupakan sebuah proses dalam membangkitkan, memberikan semangat dan menopang kinerja dan perilaku seseorang. Sedangkan menurut Achim et al. (2013) berpendapat bahwa definisi motivasi kerja adalah sekumpulan situasi kebutuhan individu yang membutuhkan kepuasan, sehingga sekumpulan individu tersebut membutuhkan sebuah pendorong dan pemicu untuk melakukan sebuah pekerjaan sebagai alat kepuasan mereka. Dapat diuraikan bahwa definisi motivasi kerja adalah alasan suatu individu untuk menjalankan tugas atau pekerjaan sebagai kepuasan diri untuk memenuhi kebutuhan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang dan dapat dilihat dari persistensi, intensitas dan arah dalam melakukan pekerjaan tertentu. Perkembangan teori motivasi kerja sudah sangat berkembang pesat di jaman sekarang ini dan dapat diartikan aspek

---

<sup>29</sup> Mikhriani "Manajemen Diri Dan Kajian Psikologi: Perspektif Tiga Motif Sosial David McClelland" Jurnal MD, Vol 1. No 1, 2008, Hal.19-24.

psikologis manusia sangat rumit dan tidak mudah ditebak sekaligus tidak ada teori yang pasti dan jelas mengenai keseluruhan definisi dari motivasi kerja<sup>30</sup>.

Menurut Kanfer et al (2017) berhasil membuat teori baru bahwa teori-teori motivasi dalam perkembangan dapat digolongkan dalam tiga pendekatan, diantaranya : pendekatan proses (content based approach), pendekatan konteks(context-based approach) dan pendekatan konten(content based approach).Teori awal motivasi kerja adalah menerapkan pendekatan konten.Pendekatan konten merupakan teori yang cocok pada masa awal.Motivasi kerja terikat dengan kepuasan kebutuhan dari individu-individu yang melakukan pekerjaan.Setiap individu pasti mempunyai kepuasan kebutuhan tersendiri.Teori-teori yang menerapkan Pendekatan ini diantaranya teori dua factor motivasi (Herzberg,1959),teori motivasi pencapaian(McClelland,1961),teori ERG (Alderfer,1972),teori hirarki kebutuhan(Maslow,1943).

Setelah pendekatan konten,selanjutnya seiring berjalannya waktu akan berkembang menggunakan pendekatan proses,pendekatan ini lebih ke arah bagaimana terbentuknya sebuah proses terjadinya alur motivasi kerja yang berhubungan dengan tujuan kerja.Seseorang dikatakan memiliki pandangan sasaran kerja yang jelas jika mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan mempunyai mental yang siap dalam untuk mengordinasikan seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan Bersama.Pendekatan proses menggunakan

---

<sup>30</sup> Ajabar DKK. op . cit. p. 50-51.

beberapa teori, diantaranya adalah *self regulation theory* (Bandura,1991), *Theory of planned action* (Ajzen,1991), *theory of reasoned action* (Ajzen & Fishbein,1970), *goal-setting theory* (Locke & Latham,1990) dan *expectancy theory* (Vroom,1964).

Seiring berjalannya waktu,pendekatan proses akan berkembang menjadi pendekatan konteks.Pendekatan ini akan berkembang menuju akar-akar dari melakukan sebuah pekerjaan.Contohnya seperti keadaan lingkungan kerja dan kategori pekerjaan.Setinggi apapun sebuah gaji yang diberikan oleh atasan sebagai alat kepuasan kebutuhan kerja dan mempunyai pandangan tujuan kerja yang jelas,namun ternyata jika keadaan lingkungan kerja tidak mendukung sebuah individu-individu maka akan menurunkan semangat dan motivasi dalam bekerja.Toeri-teori yang dipakai dalam pendekatan konteks adalah *pro-social motivation theory* (Batson,1985),*self determination theory* (Deci & Ryan,1985) dan *job characteristic theory* (Hckman 7 Oldham,1975)<sup>31</sup>.

#### **4. Prinsip-Prinsip dalam Mengelola Motivasi Kerja.**

Motivasi kerja tidak hanya berdasarkan teori-teori tetapi juga memiliki beberapa macam karakteristik.Diantaranya adalah :

1. Motivasi kerja bersifat personal.

Tiap orang pasti memiliki sifat yang berbeda-beda.Dikarenakan Manusia dilahirkan secara berbeda bentuknya Berarti menandakan bahwa alasan tiap orang termotivasi berbeda pula.Contohnya saja salah satu individu

---

<sup>31</sup> Ibid. p. 51-52.

ingin melakukan pekerjaan dengan baik karena ada suatu keadaan yang diinginkan. Ada pula individu lain yang ingin menghindari suatu hal yang negatif. Dapat disimpulkan manusia diciptakan berbeda-beda. Seperti beda kepuasan, beda pendapat dan beda kebutuhan yang membuat termotivasi dalam pekerjaan.

## 2. Motivasi kerja bersifat internal.

Motivasi kerja juga termasuk dalam hal psikologis dalam diri manusia. Sehingga manusia tidak bisa melihat keadaan psikis orang lain dalam hal pekerjaan jika hanya dilihat dari luarnya saja. Sebagai manusia Cuma bisa memperkirakan saja dalam memprediksi persentase motivasi seseorang melalui tingkah laku baik dalam hal intensitas, tujuan dan suatu Tindakan. Manusia dapat diprediksi memiliki motivasi yang tinggi jika dia bersedia dalam dirinya untuk melakukan sebuah pekerjaan yang diperintah (arah Tindakan). Mengerjakan pekerjaan dengan ikhlas tanpa merasa adanya tekanan (intensitas aktivitas) dan melaksanakan komitmen pekerjaan sampai selesai (persistensi Tindakan). Jika seseorang mempunyai motivasi kerja yang rendah maka akan seseorang tersebut akan menolak dan meninggalkan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan (arah Tindakan), merasa ada tekanan dalam hal pekerjaan (intensitas Tindakan) dan suka malas-malasan atau menunda-nunda dalam melakukan sebuah pekerjaan (persistensi Tindakan). Dapat diuraikan bahwa salah satu sifat motivasi kerja untuk mengubah persistensi, intensitas maupun arah.

## 3. Motivasi kerja bersifat situasional

Keadaan situasi dalam bekerja bisa berubah kapan saja. Sehingga akan berpengaruh terhadap kondisi seseorang dalam motivasi kerja. Contohnya saja saat seseorang mendapatkan perintah dari atasan untuk mengerjakan sebuah laporan pada jam 10 pagi, maka motivasinya akan berbeda dengan perintah mengerjakan laporan saat jam 1 dini hari. walaupun lingkungan kerja maupun atasan yang sama. jika dapat perintah dengan waktu yang berbeda tentu motivasinya juga akan berbeda. Oleh karena itu atasan tidak hanya memperhatikan bawahannya saja tetapi juga perlu memperhatikan kondisi dan situasi dalam hal pekerjaan.

#### 4. Motivasi kerja bersifat Sosial.

Motivasi bersifat sosial mendefinisikan bahwa hubungan sosial dengan orang lain di lingkungan kerja sangat mempengaruhi motivasi kerja individu. lingkungan kerja, Atasan, bawahan maupun rekan kerja cepat atau lambat kedepannya akan mempengaruhi motivasi di dalam diri seseorang. Sehingga Pengaruh sosial sangat berpengaruh terhadap rekan kerja yang bekerja Bersama kita<sup>32</sup>.

### **1.6.3. DISIPLIN KERJA**

#### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Arti lain dari Disiplin adalah “disciple” yang artinya belajar. Disiplin adalah sebuah pengarahan untuk membentuk seseorang menjadi lebih baik dalam tingkah lakunya. Maksudnya merupakan sebuah proses yang dapat

---

<sup>32</sup>Ibid. p. 53-54. .

meningkatkan perasaan manusia untuk membawa organisasi menjadi lebih maju melalui kepatuhan dalam melaksanakan tanggung jawab organisasi. Beberapa ahli juga berpendapat seperti Soegeng Prijodarminto (1994 : 23 ) menjelaskan bahwa definisi dari disiplin merupakan sebuah keadaan yang tercipta melalui proses rangkaian tingkah laku yang terdiri dari kesetiaan, ketertiban, ketaatan dan kepatuhan. Nilai-nilai tersebut sudah menjadi bagian dari tingkah laku kehidupannya. Pendapat ahli bernama Alex S. Nitisebito (1984 : 199) berpendapat bahwa kedisiplinan merupakan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai aturan dari perusahaan secara tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga berarti mental yang terdapat di dalam individu maupun kelompok, bahwa artinya individu tersebut mempunyai keinginan untuk menaati semua aturan yang ada dan sudah ditetapkan sebelumnya oleh pemerintah maupun organisasi tempat individu tersebut mengadakan suatu kegiatan. Dari pendapat beberapa ahli di atas bahwa disiplin dapat terbentuk dari kesadaran diri seseorang dalam menaati segala aturan dan norma yang sudah ditetapkan. Bahwa membentuk kedisiplinan bukan dari paksaan tapi dari diri kita sendiri. Dengan mempunyai jiwa disiplin yang tinggi maka secara tidak langsung akan meningkatkan gairah kerja dan tercapainya tujuan organisasi secara tepat.

## **2. Konsep Kedisiplinan Kerja**

Konsep kedisiplinan terbagi menjadi dua diantaranya adalah :

- Disiplin sesuai tradisi

Dalam konsep tersebut bahwa jika ada seseorang yang melanggar aturan maka akan dihukum seberat-beratnya dan beratnya hukum sesuai pelanggaran yang

dilakukan orang tersebut tanpa adanya tawar-menawar. Jadi konteksnya lebih kearah sebuah sanksi atau hukuman. Tujuan diadakannya hukum agar orang yang melakukan kesalahan tidak mengulangi kesalahannya lagi dan orang lain merasa takut jika ingin mencoba suatu larangan. Kedisiplinan ini termasuk disiplin tingkat tinggi sehingga membuat seseorang berjanji untuk tidak mengulanginya lagi.

- Disiplin sesuai sasaran

Konteks disiplin sesuai sasaran lebih kompleks dan terarah tujuannya. Artinya disiplin dianggap resmi atau sah jika dapat disetujui oleh semua pihak di dalam kelompok tertentu. Apabila tidak resmi maka disiplin tidak akan digunakan di dalam kelompok tersebut. Tujuan adanya disiplin ini adalah untuk membentuk perilaku sebagai hukuman.

### **3. Tujuan Disiplin Kerja**

Dengan adanya kedisiplinan kerja maka dalam memenuhi tujuan-tujuan akan semakin mudah tercapai sehingga pelaksanaan kerja akan menjadi cepat dan efektif. Tujuan sebenarnya agar terciptanya kondisi yang tertib dan nyaman. Reza Aryanto dalam republik (2003 : 32 ) kutipan dari Rusmiati Ernawati (2003 : 32) berpendapat tujuan adanya disiplin kerja sebagai berikut :

- Membentuk sikap yang positif. Semua organisasi pasti ingin mempunyai pegawai yang memiliki perilaku baik. Sehingga ia akan berusaha untuk



menjadi yang terbaik tanpa harus ada tekanan dari aturan yang memaksanya untuk berubah.

- Pengendalian kerja. Supaya pekerjaan berjalan lebih efektif dan efisien dalam menggerakkan tujuan organisasi, maka diadakannya pengendalian kerja sesuai standar dan aturan yang berlaku
- Perbaiki sikap Mengubah sikap seseorang bisa dilakukan dengan membuat sebuah program pelatihan, orientasi, memberikan sanksi kepada para pegawai.

### **3. Fungsi Disiplin Kerja**

Penerapan disiplin kerja terhadap para pegawai tentu akan membawa banyak perubahan bagi individu maupun kelompok. Sebab disiplin itu sendiri bertujuan untuk membentuk perilaku dan sikap para pegawai. Maka akan meningkatkan suasana kerja yang nyaman dan efektif. Menurut pendapat ahli Bernama Tulus Tu'u (2004 : 38) berpendapat terdapat beberapa fungsi disiplin kerja sebagai berikut :

- Sanksi atau hukuman
- Melatih dan membangun kepribadian menjadi lebih baik
- Mengatur kehidupan Bersama
- Menciptakan lingkungan kondusif

Sehingga fungsi dari penerapan disiplin kerja adalah untuk membentuk sikap dan tingkah laku kehidupan di dalam lingkungan kerja. Maka terciptalah suasana tempat kerja yang kondusif dan damai dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut asumsi dari T. Hani Handoko (1994 : 208) Disiplin

merupakan pelaksanaan manajemen untuk melaksanakan aturan-aturan suatu organisasi. Dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan sebuah usaha dari manajemen organisasi untuk mengerakkan ketentuan yang harus ditaati oleh semua pegawai baik atasan maupun bawahan. Dapat diartikan disiplin berfungsi mengelola kehidupan Bersama dalam suatu kelompok atau dalam organisasi. Sehingga akan terciptanya lingkungan yang baik seperti lancarnya komunikasi atasan dengan bawahan atau satu sama lain<sup>33</sup>.

#### **4. Indikator-indikator Disiplin Kerja**

Ada beberapa Indikator Disiplin Kerja menurut Handoko (2014) diantaranya adalah :

- Kehadiran

Seberapa banyak pegawai di dalam tingkat kedatangan maupun absensi dalam organisasi. Kehadiran juga bisa dipakai untuk mengukur kedisiplinan para pegawai apakah tingkatan rajin mereka tinggi atau rendah. Sehingga harus bertanggung jawab dengan waktu yang sudah ditentukan oleh atasan.

- Ketepatan Waktu

Sebuah Tingkah laku yang menunjukkan Kepatuhan terhadap jam kerja dengan contoh Kehadiran dan Ketaatan pegawai terhadap jam kerja serta pegawai melaksanakan tugas secara tepat waktu dan benar.

- Ketaatan

---

<sup>33</sup> Sofyan Tsauri "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" STAIN Jember Press, 2013. Hal.127-136.

Pegawai tentu harus mengikuti sesuai prosedur dan peraturan yang sudah berlaku dari lokasi tempat kerja. Pegawai pun juga dituntut bekerja sesuai standar kerja yang diminta oleh atasan. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaan sesuai prosedur maupun standar yang diminta atasan, tentu masa depan instansi maupun perusahaan tidak akan berkembang lebih baik.

- **Tanggung jawab**

Sebagai pegawai Dinas Penanaman Modal Kabupaten Temanggung tentu juga harus mengikuti adanya rasa tanggung dengan tugas-tugas yang kita jalankan. Jika para pegawai tidak bertanggung, kualitas instansi maupun perusahaan pasti akan enurun dikarenakan tidak adanya rasa keiginan untuk meningkatkan kualitas<sup>34</sup>.

#### **1.6.4. LINGKUNGAN KERJA**

##### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Di dalam dunia kerja. Faktor lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Tentu jika perusahaan maupun instansi pemerintahan memperhatikan faktor ini maka akan lebih mudah dalam mencapai tujuan tertentu. Didukung oleh faktor lingkungan kerja yang bagus akan meningkatkan produktivitas dan semangat kerja pegawai. Beberapa ahli mengemukakan beberapa pendapat tentang definisi lingkungan kerja seperti Nitisemito berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu di area pekerja maupun pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tanggung

---

<sup>34</sup> Deden Firmansyah, Mistar "Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima" DIMENSI, Vol 9, No 2, Juli 2020. Hal. 205.

jawab yang sudah dibagi atasan. Seperti kebersihan, musik dan lainnya. Ahsyari juga berpendapat bahwa faktor lingkungan kerja termasuk suatu lingkungan yang terdapat para pegawai yang bekerja dan kondisi pegawai saat bekerja. Sedangkan Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (2015 : 151) berpendapat lingkungan kerja termasuk situasi atau kondisi dimana tempat kerja perlu di tata agar tidak mengganggu pekerjaan semua pegawai dalam produktivitas kerja dan menghemat biaya produksi tiap tahunnya.

Dapat diuraikan diatas bahwa beberapa pendapat dari para ahli adalah sesuatu yang ada di tempat kerja para pegawai/karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya bahwa dapat memunculkan peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Bahwasannya seharusnya terdapat fasilitas atau kondisi yang membantu dan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas dan beban menghadapi pekerjaan pun semakin berkurang.

## **2. Manfaat Lingkungan Kerja**

Dengan adanya lingkungan kerja tentu akan meningkatkan semangat bekerja, jika semangat bekerja naik sehingga akan menaikkan produktivitas dalam bekerja. Manfaat adanya lingkungan kerja yang baik seperti rekan kerja yang bisa diajak Kerjasama dan tempat kerja yang nyaman dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat. Maksudnya tugas-tugas dapat dicapai sesuai hasil yang diinginkan Bersama. Contoh Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang nyaman dan kondusif. Kriteria tersebut secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik. Jika ingin menciptakan

lingkungan yang nyaman dan kondusif tentu harus adanya peran komunikasi atau Kerjasama yang bagus antara bawahan dengan atasan. Perusahaan juga seharusnya mempunyai rasa kepercayaan yang tinggi terhadap para pegawainya yang artinya para pegawai pun tidak akan ada rasa saling curiga dan akan menimbulkan saling menjaga satu sama lain. Jika beberapa hal positif sudah tercapai maka akan terbentuklah lingkungan yang nyaman dan kondusif. Sehingga akan meningkatkan motivasi kerja bagi setiap pegawainya dan akhirnya terbentuklah kinerja pegawai yang berkualitas. Agar lebih mudah mencapai lingkungan kerja yang diinginkan, seharusnya antara atasan dan bawahan memiliki visi yang sama dan otomatis akan terciptanya situasi lingkungan kerja yang saling memberi dukungan sehingga kondisi lingkungannya menjadi lingkungan yang suportif.

### **3. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

- Lingkungan Kerja Fisik

Jenis lingkungan ini merupakan semua kondisi berbentuk fisik yang ada di sekitar lokasi kerja. Juga mempengaruhi pegawai secara langsung ataupun tidak langsung. Jenis dapat dibagi menjadi dua kategori, diantaranya :

- Langsung bersentuhan atau berhubungan dengan pegawai (Contoh : Meja, Kursi, laptop dan lain-lain )
- Lingkungan Umum atau disebut juga lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia, Contohnya ; Sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak enak, suhu ruangan dan lain-lain.

Untuk mengatasi hal-hal yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja,seharusnya mempelajari dan memperhatikan tingkah laku atau fisik manusia,supaya bisa mengatur kondisi tempat kerja sesuai kondisi manusia dan terciptalah ruang kerja yang nyaman.

- Lingkungan Kerja Non-fisik

Jenis lingkungan ini lebih ke arah hubungan individu dengan individu lainnya,misalnya hubungan atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja.Lingkungan kerja non-fisik tidak bisa dibiarkan karena dampaknya bisa mempengaruhi mental para pegawai dikarenakan menurut pendapat ahli Bernama Nitisemito bahwa perusahaan seharusnya menerapkan kondisi lapangan yang membangun hubungan seperti atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja.Lingkungan yang diciptakan seharusnya adalah kondisi dengan rasa kekeluargaan dan komunikasi yang baik,Oleh karena itu sebagai atasan wajib membina dan membuat hubungan kerja menjadi lebih baik di lingkungan perusahaan.Sebab jenis lingkungan ini yang dapat mempengaruhi psikis manusia.Ada beberapa cara untuk menciptakan hubungan yang harmonis.Contohnya :

- Mengadakan waktu untuk para pegawai mengeluarkan aspirasi-aspirasi pegawai dan bagaimana hubungan mereka dengan rekan kerjanya dan menciptakan hubungan yang harmonis.
- Dari atasan perlu adanya pengendalian emosional di tempat kerja sebab akan memberikan dampak secara langsung terhadap pegawai.mengingat

manusia bukan robot dan mempunyai perasaan untuk diapresiasi dan dihargai kinerjanya<sup>35</sup>.

#### **4. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Faktor lingkungan kerja juga memiliki beberapa faktor diantaranya menurut ahli Bernama Nitisemito (1992:2728) Contohnya sebagai berikut :

- **Suasana Kerja**

Merupakan situasi yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan tugasnya.Suasana kerja yang terdiri dari lokasi kerja,fasilitas,pencahayaan,kebersihan dan ketenangan.Sehingga Kondisi tempat kerja dapat mempengaruhi kondisi psikis pegawai

- **Hubungan dengan rekan kerja**

Merupakan komunikasi atau status antara rekan kerja.Hubungan kerja yang baik dan harmonis dapat mempengaruhi pegawai untuk tetap merasa nyaman di tempat kerjanya.Hal ini sebagai pegawai harus membuat rekan kerjanya terasa nyaman contohnya seperti menjaga komunikasi yang baik agar dalam bekerja bisa maksimal.

- **Tersedianya fasilitas kerja**

Yang dapat digunakan untuk memperlancar pekerjaan.Setiap instansi maupun perusahaan pasti menyediakan fasilitas sebagai pendukung pegawai sesuai kebutuhan dalam bekerja.Jika tidak ada fasilitas kerja yang memadai tentu para

---

<sup>35</sup> Mahmudah Enny *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* UBHARA Manajemen Press, Juli 2019. Hal. 56-58.

pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan akan merasa kesulitan dan tidak efektif<sup>36</sup>.

## **1.7. DEFINISI KONSEPTUAL**

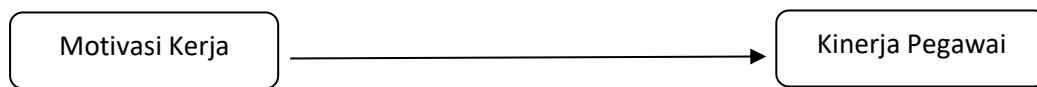
### **1.7.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja sangat diperlukan demi meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas. Dikarenakan motivasi sendiri merupakan suatu situasi yang dapat membangunkan atau membangkitkan yang berhubungan dengan lingkungan kerja sehingga secara tidak langsung akan membangkitkan semangat para pegawai dalam bekerja. Hal ini instansi maupun perusahaan harus mempunyai inisiatif dalam membuat suatu hal yang membuat pegawai termotivasi, motivasi sendiri juga dapat diartikan kemauan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan sebuah Tindakan. Artinya membutuhkan pemacu agar menumbuhkan rasa motivasi terhadap pegawai. Motivasi pegawai tinggi tentu akan menjadikan pegawai bersemangat dalam bekerja sehingga kedepannya akan menjadi kinerja pegawai yang berkualitas. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai juga didukung beberapa penelitian terdahulu seperti (Aan Angga Saputra, 2020), (Suci Febrian Dini, 2019), (Raja Mulia Manalu, 2019) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan bahwa semakin banyak dorongan atau motivasi dapat menaikkan semangat bekerja sehingga akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

---

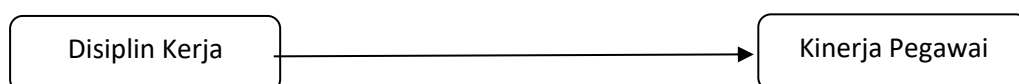
<sup>36</sup> Abner Naa "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintun" Jurnal Renaissance, Vol, No 2 , Agustus 2017. Hal. 169.





### **1.7.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

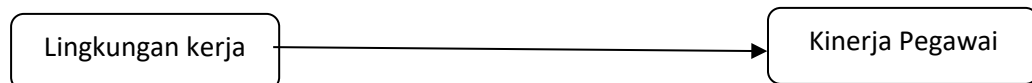
Arti lain dari Disiplin kerja adalah sebuah rangkaian yang terdiri dari kesetiaan, ketertiban, ketaatan dan kepatuhan. Dari disiplin sendiri ada 2 jenis, ada tertulis dan tidak tertulis jika sesuai aturan. Jika ingin menjadikan kinerja pegawai yang berkualitas, tentu harus dilandasi dengan peraturan atau kepatuhan dalam bekerja sehingga pegawai pun tidak akan bisa seenaknya dalam bekerja. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti (Tri Nanda Rizki Siregar, 2021), (Suci Febrian Dini, 2019), (Retno Ummi Purwanti, 2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan kinerja pegawai sangat diperlukan faktor disiplin sebagai aturan yang melandasi pegawai agar pegawai bisa bekerja dengan tertib.



### **1.7.3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.**

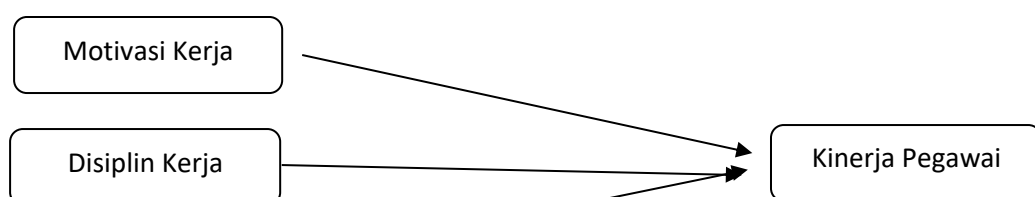
Lingkungan kerja merupakan sesuatu di area pekerja maupun pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tanggung jawab yang sudah mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tanggung jawab yang sudah dibagi atasan, seperti kebersihan, musik dan lainnya. Lingkungan kerja termasuk situasi

atau kondisi dimana tempat kerja perlu di tata agar tidak mengganggu pekerjaan semua pegawai dalam produktivitas kerja dan menghemat biaya produksi tiap tahunnya. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti (Yohana Raineldis Nelu,2018),(Jefika Dwi Ariyani,2017),(Raja Mulia Manalu,2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan kinerja pegawai sangat diperlukan lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam bekerja agar bisa bekerja dengan tenang dan damai. Jika lingkungan tidak mendukung tentu akan membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja sehingga perlu diperhatikan juga dari segi faktor lingkungan agar para pegawai bisa bekerja dengan maksimal.



#### **1.7.4. Pengaruh Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa terdapat sebuah permasalahan Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai dinas penanaman modal sehingga kinerja perlu ditingkatkan agar menjadi pegawai yang lebih berkualitas dalam melayani masyarakat. Perlunya peningkatan Kualitas agar dinas tersebut bisa berjalan sesuai visi dan misinya.



Lingkungan kerja

## **1.8. VARIABEL PENELITIAN DAN DEFINISI OPERASIONAL**

### **1. Variabel Penelitian**

#### **1.1. Identifikasi Variabel**

##### **1.1.1. Variabel Independen**

Nama lain dari variabel independen adalah variable bebas. Variabel independent merupakan variable yang mempengaruhi faktor yang dihitung, dianalisa oleh peneliti untuk menentukan hubungan anatata kejadian yang diamati. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja ( X1 ). Disiplin Kerja ( X2 ), Lingkungan Kerja ( X3 ).

##### **1.1.2. Variabel Dependen**

Nama lain dari variabel dependen adalah variabel terikat, sehingga dapat daitikan variable dependen merupakan variabel yang diamati dan dianalisa oleh peneliti untuk menentukan apakah ada pengaruh dari variable independent atau tidak. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai ( Y )<sup>37</sup>.

#### **1.2. Pengukuran Variabel**

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan skala likert sebagai alat ukur variabel. Skala likert merupakan skala ukur untuk mengukur pendapat, sikap dan perspektif individu atau sekelompok orang mengenai kejadian

---

<sup>37</sup> Sahya Anggara "Metode Penelitian Adminisrasi" Pustaka Setia Bandung, Maret 2015. Hal. 77.

sosial<sup>38</sup>.Ketentuan pengukuran skala likert menggunakan urutan kata-kata dari sangat positif sampai sangat negatif dengan skor yang berbeda di tiap poin yang dapat dilihat sebagai berikut :

- Sangat Setuju = 5
- Setuju = 4
- Cukup Setuju = 3
- Tidak Setuju = 2
- Sangat Tidak Setuju = 1

---

<sup>38</sup> Sahya Anggara. Op. cit. p. 131.

## 2. Definisi Operasional.

Tabel 1. 2 Definisi Operasional

VARIABEL	DEFINISI OPERASIONAL	PARAMETER	SKALA UKUR	SKALA DATA
Motivasi Kerja (X1)	Sebuah dorongan untuk mempunyai kekuatan agar bisa menciptakan sdm pegawai yang berkualitas di Dinas Penanaman Modal Kabupaten Temanggung.	Penilaian Menurut pendapat David Mccelellan ada 3 teori motivasi yang dapat diterapkan,diantaranya : 1.Kebutuhan untuk berprestasi : Dorongan untuk menjadi yang terbaik di tempat kerja 2.Kebutuhan untuk kekuasaan : Persepsi responden dalam mengatur orang lain 3. kebutuhan untuk Afiliasi : persepsi responden tentang kerjasama serta relasi yang baik	Skala Likert	Ordinal
Disiplin Kerja (X2)	Kesadaran dari semua pegawai dalam menaati dan mengikuti peraturan yang berlaku di Dinas Penanaman Modal Kabupaten Temanggung	Penilaian Disiplin menurut pendapat Handoko (2014) bahwa terdapat 5 indikator diantaranya adalah : 1.Kehadiran : Intensitas kehadiran dan ketetapan waktu dalam bekerja 2.Ketepatan waktu : Ketepatan pegawai dalam mengeeefisiensi waktunya dalam bekerja 3.Ketaatan standar kerja : Ketaatan dalam bekerja sesuai aturan dan prosedur tempat kerja 4.Tanggung jawab : Persepsi responden mengenai tanggung jawab terhadap tugasnya	Skala Likert	Ordinal
Lingkungan Kerja (X3)	Kondisi yang ada disekitar para pegawai yang dapat terpengaruh dalam	Penilaian Lingkungan menurut pendapat Nitisemito (2002) bahwa terdapat 3 indikator diantaranya adalah : 1.Suasana Kerja :	Skala Likert	Ordinal

	menjalankan pekerjaannya di Dinas Penanaman Modal Kabupaten Temanggung.	Persepsi pegawai mengenai kondisi yang ada di kantor  2.Hubungan dengan rekan kerja : Komunikasi antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja  3.Fasilitas kerja : Persepsi pegawai mengenai fasilitas yang disediakan kantor		
Kinerja Pegawai (Y)	Penilaian kualitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu satu pintu kabupaten Temanggung.	Penilaian Kinerja Menurut pendapat Robbins(2006) bahwa terdapat 5 indikator diantaranya adalah :  1.Kuantitas : Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya  2.Kualitas : Persepsi mutu kerja yang dihasilkan  3.Keandalan(ketetapan waktu) : Persepsi responden dalam membagi waktu atau konsistensi kerja  4.Efektifitas : Persepsi responden dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya Instansi  5.Komitmen ; Persepsi responden mengenai Fungsi dan Amanah yang dijalankan terhadap Instansi	Skala Likert	Ordinal

## 1.9. HIPOTESIS

Hipotesis adalah sebuah penjelasan sementara mengenai keadaan dan perilaku tertentu yang sudah terjadi dan akan terjadi di masa depan. Jadi lebih jelasnya hipotesis bertujuan untuk merepresentasikan pertanyaan-pertanyaan yang berasal dari teori terbuka untuk diujikan secara langsung menggunakan data empiris. Dapat diartikan suatu korelasi logis antara dua atau lebih variabel yang

harus di uji lebih dalam mengenai kebenarannya<sup>39</sup>. Sehingga peneliti akan menggunakan uji Hipotesis statistiknya sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak adanya Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Kabupaten Temanggung

$H_a$  : Adanya Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Kabupaten Temanggung

---

<sup>39</sup> Ibid. p. 64.

## **1.10. METODE PENELITIAN**

### **1.10.1. Jenis Penelitian**

Penelitian tentang Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Kabupaten Temanggung yang akan dibuat oleh peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan menggunakan metode penghitungan angka atau dengan prosedur statistika. Kuantitatif sering menggunakan metode pendekatan deduktif yang berguna untuk menguji hipotesis dan lebih menekankan teori dengan penilaian variable penelitian dengan angka<sup>40</sup>. Sehingga Penelitian ini lebih cocok menggunakan metode pendekatan kuantitatif .

Penelitian ini akan difokuskan menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui sebuah hubungan dua variabel atau lebih. Sehingga dapat membangun sebuah teori dimana yang bertujuan untuk meramalkan dan menjelaskan suatu kejadian<sup>41</sup>. Sehingga peneliti akan menggunakan penelitian asosiatif untuk mencari hubungan antara variabel dalam penelitian.

### **1.10.2. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2013:61) merupakan generalisasi yang terdapat obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan si peneliti untuk dipahami dan menarik kesimpulannya. Jadi populasi

---

<sup>40</sup> Ratna Wijayanti Daniar DKK "Metode Penelitian Kuantitatif" WIDYAGAMA PRESS, 2017. Hal. 10.

<sup>41</sup> Garaika Darmanah "Metodologi Penelitian" CV.Hira Tech, 2018. Hal. 6.



lebih ke keseluruhan jumlah orang yang ada di tempat penelitian. Populasi tidak hanya berupa orang, tetapi juga bisa berupa obyek atau benda pendukung penelitian yang meliputi karakteristik yang ada di obyek penelitian tersebut. Dalam penelitian ini yang termasuk populasi adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Temanggung. Dari jumlah populasinya terdapat 30 pegawai yang bekerja.

## **2. Sampel**

Sampel merupakan salah bagian dari populasi tersebut. Jika populasi cakupannya luas sedangkan sampel cakupannya kecil. Sampel juga mempermudah peneliti dalam mencari data sebab jika populasinya banyak maka tidak mungkin untuk mendapatkan semua data yang akan menyulitkan peneliti. Sehingga sampel dapat digunakan oleh peneliti untuk mencari data yang diambil dari populasi yang mewakili<sup>42</sup>. Peneliti akan menggunakan Teknik sampling jenuh. Sampling jenuh sendiri digunakan saat jumlah populasinya relatif kecil sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Contohnya seperti tempat penelitian peneliti yang populasinya dibawah 100 sehingga peneliti menguji semua anggota populasi dengan jumlah 30 orang.

---

<sup>42</sup> Garaika Darmanah. Op. cit. p. 48.

### **1.10.3. Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti akan menggunakan beberapa Teknik dalam pengumpulan data agar mendapatkan data penelitian yang akurat dan nyata. Dalam penelitian ini, Peneliti akan menggunakan beberapa Teknik. Diantaranya adalah :

#### **1. Observasi**

Observasi merupakan Langkah pertama dalam pengumpulan data dengan mengamati lokasi penelitian secara langsung. Tujuan Langkah pertama ini supaya paham dengan kondisi lokasi penelitian secara nyata di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Temanggung. Dengan mengamati kondisi mereka sedang bekerja, peneliti bisa mendapatkan gambaran hasil penelitian yang akan diteliti. Hampir semua peneliti menggunakan Teknik ini dikarenakan bisa mengamati dari dekat untuk dicatat. Mencatat tidak sembarang mencatat tetapi juga mempertimbangkan penelitian kemudian agar menghasilkan data yang akurat ( Suharsimi, 1998 : 234 )<sup>43</sup>.

#### **2. Angket (Kuesioner)**

Angket adalah Teknik pengumpulan data yang sering dipakai dalam penelitian kuantitatif dengan cara menyebarkan pertanyaan-pertanyaan yang telah dibuat dan disusun oleh peneliti untuk responden. Angket merupakan kunci utama dalam Teknik pengumpulan data kuantitatif. Dalam pengumpulan data

---

<sup>43</sup> Ibid. p. 40.

melalui angket,Langkah awal dalam teknik angket adalah membuat daftar pertanyaan sebelum disebar.membuat pertanyaan tidak bisa sembarangan dan harus dilandasi teori yang sudah dibuat.Dapat didefinisikan bahwa Teknik angket merupakan daftar pertanyaan yang jawabannya hanya berupa satuan sesuai data penelitian yang dibutuhkan.Sehingga peneliti bisa mendapatkan sebuah data dari jawaban responden.Hasil jawaban dari responden ini yang akan membantu peneliti dalam menganalisa data<sup>44</sup>.

### **3. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan alat pendukung penelitian berupa barang-barang tertulis.dalam pelaksanaanya,peneliti mencari data dengan mengumpulkan tiga jenis dokumen.Contohnya adalah dokumen pribadi,resmi,pembantu dan eksternal.Contoh dokumen pribadi bisa berupa catatan seseorang secara tertulis mengenai pengalaman,fenomena dan kepercayaan seperti surat pribadi,autobiografi dan buku harian..Sedangkan dokumen resmi berupa arsip seperti memo,pengumuman,dokumen resmi dan aturan suatu Lembaga.dokumen pembantu seperti buku,majalah,catatan harian,notulensi rapat dan lain-lain.dokumentasi berbentuk elektronik juga bisa sebagai pembantu dalam mengumpulkan data seperti dalam bentuk foto maupun video.foto atau video juga bisa dijadikan sebagai bukti bahwa peneliti memang beneran meneliti lokasi yang jadi bahan penelitian.Sedangkan dokumen

---

<sup>44</sup> Ibid. p. 39.

eksternal bisa berupa majalah, koran dan berita yang ditayangkan di media massa dan media sosial<sup>45</sup>.

#### **1.10.4. Teknik Analisa Data**

Peneliti akan menggunakan beberapa Teknik dalam menganalisa sebuah data agar bisa menghasilkan data yang akurat. Diantaranya adalah :

##### **1. Analisa Statistik Deskriptif**

Teknik Analisa ini bertujuan untuk mendeskripsikan sebuah fenomena sesuai hasil data yang sudah dihitung dengan rumus<sup>46</sup>:

$$P = \frac{f}{n} \times 100 \%$$

Keterangan :

P = Angka persentase

f = Frekuensi jawaban responden

N = Jumlah Responden

#### **2. Uji Validitas dan Realibilitas**

##### **2.1. Uji Validitas**

Validitas merupakan teknik Analisa data untuk mengukur tingkat kevalidan atau keyakinan keseluruhan instrument. Jika instrumen mempunyai validitas yang tinggi maka dipastikan valid begitu pula sebaliknya. Instrumen

---

<sup>45</sup> Sahya Anggara .Op. cit. p. 121.

<sup>46</sup> Indra Jaya "Statistik Penelitian untuk Pendidikan" Cita Pustaka Media Perintis, 2010. Hal. 46.

dinyatakan valid jika mampu mengukur dan mengungkap data variabel yang diteliti secara akurat. Jika ingin mendapatkan data yang valid, peneliti perlu berhati-hati dari awal sejak awal penyusunannya. tentu harus mengikuti Langkah-langkah dengan baik agar baik bisa menghasilkan data yang akurat.

Untuk mengujinya langkah pertama yang perlu dilakukan peneliti adalah mencoba instrument pada sasaran dalam penelitian. Langkah ini disebut sebagai langkah uji coba. Aplikasi yang akan digunakan oleh peneliti akan menggunakan SPSS 26 sebagai penguji instrument penelitian. Rumus yang digunakan adalah korelasi product moment dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi product moment

$n$  = Banyaknya sampel

$X$  = Skor yang didapatkan dari semua item

$Y$  = Total skor yang didapatkan dari semua item

$\sum X$  = Besaran skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Besaran skor dalam distribusi Y

$\sum x^2$  = Besaran kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum y^2$  = Besaran kuadrat dalam skor distribusi Y

## 2.2. Uji Realibilitas

Realibilitas merupakan Teknik Analisa data untuk mengukur apakah instrument cukup dipercaya sebagai alat pengumpul data dengan baik atau tidak. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendesius yang mengarahkan responden memilih jawaban. Instrumen terpercaya akan menghasilkan data yang dipercaya responden juga sehingga fungsi realinilitas sebagai pengukuran kenyataan data. Uji realibilitas akan menggunakan rumus koefisien cronbach's Alpha dengan menggunakan aplikasi SPSS 26. Rumus ini menggunakan sebuah ukuran kecocokan yang mempunyai nilai dengan range nol sampai satu. Berikut rumus dari penggunaan koefisien cronbach Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \sum \frac{\partial b^2}{\partial 2_t} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Realibilitas Instrumen

$\partial 2_t$  = Varians total

$\sum \partial b^2$  = Jumlah elemen pertanyaan

K = Banyaknya elemen pertanyaan

Hasil dari pengujian uji validitas dapat ditentukan sebagai berikut :

- Hasil uji reliabilitas dikatakan reliabilitas baik jika uji realibilitas > 0,6

- Hasil uji reliabilitas dikatakan reliabilitas kurang baik jika uji realibilitas  $< 0,6^{47}$ .

### **3. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.1. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas merupakan uji data untuk mengetahui kenormalan data tentang variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Teknik Analisa yang digunakan adalah Uji Kolgomorov Smirnov. Teknik ini merupakan tes goodness-of-fit. Artinya memperhatikan tingkat kesesuaian antara distribusi teoritis tertentu dengan mencakup perhitungan distribusi frekuensi kumulatif yang akan terjadi dibawah distribusi teoritisnya. Ketentuan pengujian menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov adalah :

- Nilai Sig lebih dari 0.050 dapat dinyatakan berdistribusi normal
- Nilai Sig kurang dari 0.050 dapat dinyatakan tidak berdistribusi normal.

#### **3.2. Uji Multikolinearitas**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah adanya suatu multikolinearitas di antara variabel bebas. Multikolin merupakan terjadinya korelasi yang hampir sempurna di antara semua variabel bebas. Jika terjadi adanya mul maka akan mengakibatkan suatu modle regresi mempunyai varian yang tinggi sehingga untuk mendapatkan estimasi yang cocok akan sulit. Untuk

---

<sup>47</sup> Ratna Wijayanti Daniar DKK. Op. cit. p. 73.

mengukunnya bisa melihat nilai VIF atau variance inflation factor yang jika nilainya dibawah 10 maka dikatakan bebas dari uji multikolinearitas<sup>48</sup>.

### **3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji perbedaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika hasil dari variance itu tetap maka dikatakan Homokedastisitas dan jika berbeda dikatakan heterokedastisitas. Model regresi yang benar adalah yang termasuk homokedastisitas dan tidak terdapat permasalahan heterokedastisitas. Untuk mengetahui hasilnya dapat menggunakan Uji Gleytser, Uji Gleytser bertujuan untuk mengetahui apakah variance tersebut termasuk homokedastisitas dengan ketentuan absolut error tidak signifikan ( $p\text{-values} > 0.05$ )<sup>49</sup>.

## **4. Analisa Regresi Linear Berganda**

Merupakan uji data yang berfokuskan untuk mengetahui suatu hubungan fungsional linear antara variabel independen dengan satu variabel dependen. Regresi berganda menurut Karena peneliti melibatkan tiga variabel independent sehingga menggunakan metode statistika regresi linear berganda. Untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat peneliti menggunakan rumus Retherford Chore (1993) sebagai berikut :

---

<sup>48</sup> Ibid.p. 85.

<sup>49</sup> Ana Zahrotun Nihayah "Pengolahan Data Penelitian Menggunakan Software SPSS 23.0" UIN Walisongo Semarang, 2019, Hal. 12.



$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Variabel bebas dan koefisien beta

$X_1 X_2 X_3$  = Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja

$e$  = Error of the estimate

Menggunakan Analisa tersebut dapat mengetahui hubungan dari variabel  $X_1 X_2 X_3$  terhadap variabel Y apakah akan berslope positif atau negatif. Hasilnya dapat diketahui jika harga koefisien beta ( $P_1$  dan  $P_2$ ) dari variabel bebas bernilai positif, maka kinerja pegawai semakin tinggi atau meningkat. Jika bernilai negative maka kinerja pegawai semakin rendah atau berkurang<sup>50</sup>.

## 5. Uji Hipotesis

### 5.1. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian dengan Uji F atau uji simultan bertujuan untuk menguji apakah semua variabel bebas (X) akan bersignifikan Secara simultan atau Bersama-sama dengan variabel terikat (Y) .Pengujiannya akan menggunakan ketentuan hipotesis sebagai berikut :

---

<sup>50</sup> Sahya Anggara. Op. cit. p. 86.

$H_0$  = Tidak ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

$H_a$  = Adanya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui hasilnya dengan uji data tersebut bahwa terdapat tumus yang bisa digunakan sebagai berikut ;

$$F_{hitung} = \frac{r^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah Variabel bebas

n = Jumlah sampel

Ada beberapa ketentuan setelah peneliti melakukan pengujian diantaranya adalah :

- Jika nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $\text{sig } t < \alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima
- Jika nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$  atau  $\text{sig } t > \alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak

## 5.2. Uji T (Uji Parsial)

Uji t merupakan koefisien regresi parsial yang digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara individu. Pengujian dapat dilakukan dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

t = nilai t hitung

n = jumlah data pengamatan

Ada beberapa ketentuan setelah peneliti melakukan pengujian diantaranya adalah

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t < \alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t > \alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak

Dan menentukan dengan formulasi hipotesis  $H_0$  Dan  $H_a$  :

$H_0$  = Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

$H_a$  = ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai<sup>51</sup>.

## 6. Uji Koefisien Determinasi

Determinasi atau disebut juga koefisien merupakan indeks yang dipakai untuk mengetahui besarnya variabel independent terhadap variasi naik atau turunnya variabel dependen. Determinasi menonjolkan persentase perubahan nilai variable terikat yang dipengaruhi oleh perubahan nilai variable bebas, contoh dipengaruhi oleh perubahan variabel yang lain. Untuk mengukur Koefisien Determinasinya dapat menggunakan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai  $R^2$  mendekati 0 maka pengaruhnya semakin rendah.
- b. Jika nilai  $R^2$  mendekati 1 maka pengaruhnya semakin kuat<sup>52</sup>.

Tabel 1. 3 Interval Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Pengujian ini akan menggunakan aplikasi yang bernama SPSS 26 agar menghasilkan data yang akurat.

<sup>51</sup> Ana Nahrotun Zinayah. Op. cit. p. 23-26.

<sup>52</sup> Suyono "Analisis Regresi untuk Penelitian" Deepublish. 2015, Hal. 182-184.