

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.<sup>9</sup>

##### **2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah:<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 2

<sup>10</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, ( Bandung: CV. Mandar Maju, 2018), hal. 4

- a. Penetapan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan *job description, job specification, job requirement dan job evaluation*.
- b. Penetapan penarikan, seleksi dan penempatan pegawai berdasarkan *azaz the right man in the right place and the right man on the right job*.
- c. Penetapan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Peramalan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Perkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan suatu organisasi pada khususnya.
- f. Pemantauan dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa organisasi.
- g. Pemantauan kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Pelaksanaan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi pegawai.
- i. Pengaturan mutasi pegawai.
- j. Pengaturan pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan

kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan.

### **3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasian. Tujuan tersebut dijabarkan ke dalam 4 tujuan lebih operasional, yaitu sebagai berikut:<sup>11</sup>

#### **a. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*)**

Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi diharapkan mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

---

<sup>11</sup> *Ibid.*, hal. 6

b. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manjaemen sumber daya manusia itu ada (exist), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukan suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi diwujudkan untuk melayani bagian lain di dalam organisasi tersebut.

c. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain, setiap sumber daya manusia atau pegawai dalam organisasi diharapkan dapat menjalankan fungsinya dengan baik.

d. Tujuan Personal (*Personal Objective*)

Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

## **B. Lingkungan Kerja**

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

Pada umumnya, setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan di mana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/ atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Futisno Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2003), hal. 25

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya adalah :<sup>13</sup>

### a. Penerangan/ Cahaya di Tempat Kerja

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

### b. Temperatur/ Suhu di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat

---

<sup>13</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas...*, hal. 28

menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di Tempat Kerja

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

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat

kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat ditingkatkan.

f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Sedangkan alat yang ada dalam tubuh mempunyai frekuensi alami, dimana alat yang satu berbeda frekuensinya alaminya dengan alat yang lain.

Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terjadi apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

g. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja

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

h. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyatannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik di Tempat Kerja

Menurut pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja. tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

**C. Karakteristik Individu**

**1. Pengertian Karakteristik Individu**

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka dalam organisasi agar suatu organisasi tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Menurut Akmad Subkhi karakteristik individu merupakan perilaku atau interaksi yang dilakukan oleh manusia atau individu dilingkungannya, perilaku setiap individu sangatlah berbeda dan dalam hal ini dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu tersebut tinggal.<sup>14</sup>

## 2. Komponen-Komponen Karakteristik Individu

Karakteristik individu memiliki komponen sebagai berikut:

### a. Umur

Umur harus mendapatkan perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang. Karyawan muda pada umumnya mempunyai fisik yang kuat, dinamis dan kreatif tetapi cepat bosan, kurang bertanggung jawab, cenderung absensi dan turnover-nya tinggi. Karyawan yang umumnya lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, tanggung jawabnya besar serta absensinya dan turnover-nya rendah.

Hubungan dengan kinerja pekerjaan adalah umur meningkat, maka produktifitas menurun. Alasannya karena menurunnya kecepatan, kecekatan, dan kekuatan. Juga meningkatnya kejenuhan atau kebosanan, dan kurangnya rangsangan intelektual. Namun ada juga study yang mengemukakan bahwa umur dan produktifitas ternyata tidak ada hubungannya sama sekali. Dengan alasan menurunnya keterampilan jasmani tidak cukup ekstrim bagi menurunnya kinerja. Dan

---

<sup>14</sup> Akhmad Subkhi dan Mohammad Jaouhar, *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2013), hal. 23

meningkatnya umur biasanya diimbangi dengan meningkatnya pengalaman.

b. Pendidikan

Pendidikan berasal dari kata didik, artinya bina, mendapat awalan pen-, akhiran-an, yang maknanya sifat dari perbuatan membina atau melatih, mengajar dan mendidik itu sendiri, oleh karena itu, pendidikan merupakan pembinaan, pelatihan, pengajaran dan semua hal yang merupakan bagian dari usaha manusia untuk meningkatkan kecerdasan dan ketrampilannya.<sup>15</sup>

Pendidikan diartikan sebagai perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga karyawan yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu.<sup>16</sup>

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan professional individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Hal tersebut nantinya akan nampak pada kinerjanya.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Hasan Basri, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Bandung:Pustaka Setia, 2009), hal. 53

<sup>16</sup> Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University press, 2002), hal. 203

<sup>17</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja...*, hal. 32

### c. Pengalaman Kerja

Menurut Dewey, pengalaman tidak menunjuk saja pada sesuatu yang sedang berlangsung di dalam kehidupan batin si subyek atau sesuatu yang ditangkap secara inderawi di dalam dunia luar, atau pun sesuatu yang berada di balik dunia. Inderawi yang hanya dicapai dengan akal budi atau intuisi. Pandangan Dewey mengenai pengalaman menyangkut alam semesta, batu, tumbuh-tumbuhan, bintang, penyakit, kesehatan, *temperature*, listrik, kebaktian, respek, cinta, keindahan, misteri, singkatnya seluruh kekayaan pengalaman itu sendiri.<sup>18</sup>

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan antara lain:

- 1) Latar Belakang pribadi, mencakup: pendidikan, kursus, latihan dan bekerja. Untuk menunjukkan apa yang dilakukan seseorang di waktu lalu.
- 2) Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 3) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisan.
- 4) Ketrampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

---

<sup>18</sup> John Dewey, *Pengalaman & Pendidikan*, (Yogyakarta: Kepel Press, 2002), hal. 147

Tidak ada alasan bahwa karyawan yang lebih lama bekerja akan lebih produktif dari pada yang junior. Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja pekerjaannya.

d. Keahlian

Keahlian harus mendapat perhatian utama. Hal ini akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup *technical skill*, *human skill*, dan *conceptual skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, serta kecermatan menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.

- 1) Kemampuan teknis (*technical skill*), kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan *training*.
- 2) Kemampuan sosial (*human skill*), kemampuan dalam bekerja dengan melalui orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.

3) Keterampilan konseptual (*conceptual skill*), merupakan kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi yang kompleks serta merumuskan konsep.

Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan penting sekali dalam perilaku individu dan performa sebuah kemampuan atau *ability* merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisikal.<sup>19</sup>

### 3. Dimensi dan Indikator Karakteristik Individu

Menurut Arief Subyantoro menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Arief Subyantoro menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi:

a. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Indikatornya adalah :

- 1) Pengetahuan kerja
- 2) Keterampilan kerja

---

<sup>19</sup> J. Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2004), hal. 201

b. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga. Indikatornya adalah:

- 1) Pekerjaan yang memuaskan
- 2) Hubungan dengan lingkungan pekerjaan dan keluarga

c. Sikap (*attitude*)

Sikap adalah pernyataan evaluative-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan- mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi. Indikatornya adalah:

- 1) Perasaan atas pekerjaan
- 2) Perasaan atas kelompok kerja dan perusahaan

d. Minat (*interest*)

Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini dibuktikan oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda, indikatornya adalah :

- 1) Kesukaan pada ide-ide tertentu
- 2) Kesukaan pada pekerjaan<sup>20</sup>

## **D. Disiplin Kerja**

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

Disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.<sup>21</sup> Disiplin dapat juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>22</sup>

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku atau sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seseorang yang dikatakan memiliki disiplin kerja bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

---

<sup>20</sup> Arief Subyantoro, *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerja, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kera Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, (Yogyakarta: Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta, 2009, Vol. 11 No. 1), hal. 12 [https://www.researchgate.net/publication/50434735\\_Karakteristik\\_Individu\\_Karakteristik\\_Pekerja\\_dan\\_Kepuasan\\_Kerja\\_Pengurus\\_yang\\_Dimediasi\\_oleh\\_Motivasi\\_Kerja](https://www.researchgate.net/publication/50434735_Karakteristik_Individu_Karakteristik_Pekerja_dan_Kepuasan_Kerja_Pengurus_yang_Dimediasi_oleh_Motivasi_Kerja) diakses pada tanggal 16 November 2018

<sup>21</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 129

<sup>22</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009), hal. 87

## 2. Macam-macam Disiplin Kerja

Ada dua macam bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif, diantaranya yaitu:

### a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

### b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> *Ibid.*, hal. 130

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

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, atau pencurian. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya.<sup>24</sup> Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

### **4. Indikator Disiplin Kerja**

#### **a. Taat terhadap aturan waktu**

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

#### **b. Taat terhadap peraturan perusahaan**

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

---

<sup>24</sup> *Ibid.*, hal. 130

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja

Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai dalam perusahaan.<sup>25</sup>

## **E. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.<sup>26</sup> Kinerja adalah proses melalui kegiatan-kegiatan karyawan dan hasil yang diperoleh sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi.<sup>27</sup> Sesuai dengan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sebagai kontribusi bagi organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

---

<sup>25</sup> Edy Sutrisno, *Sistem dan Prosedur Kerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal. 94

<sup>26</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2014), hal. 67

<sup>27</sup> Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, (Yogyakarta: BPF, 2001), hal. 179

Dalam ayat Al- Qur'an surat At- Taubah ayat 105 dijelaskan tentang kinerja karyawan, ayat yang dimaksud adalah sebagai berikut:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ  
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya:

*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".*

Surat At-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja ada dua yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

### a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi pegawai (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata ( IQ 110-120) yang mana pendidikannya memadai dengan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka hal tersebut memudahkan

dalam mencapai harapan kinerja. Oleh karena itu pegawai seharusnya ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing-masing.

#### b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang karyawan juga harus mempunyai sikap mental yang siap secara psikofisik.

Ada 6 karakteristik seorang karyawan yang memiliki prestasi tinggi, yaitu:<sup>28</sup> 1) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, 2) berani mengambil risiko, 3) memiliki tujuan yang realistis, 4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan bertujuan untuk merealisasi tujuannya, 5) memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, dan 6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### **3. Indikator Kinerja**

Berhasil atau tidaknya kinerja yang dicapai oleh perusahaan dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam penelitian ini pendekatan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individual dengan menggunakan 6 kriteria.

---

<sup>28</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hal. 67

a. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara idela dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu pekerjaan tersebut didiselesaikan tepat waktu sesuai dengan yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Dimana seorang karyawan dapat melakukan semua pekerjaanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

#### f. Komitmen Kerja

Dimana seorang karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.<sup>29</sup>

### F. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Iskandar<sup>30</sup>, yang bertujuan untuk menganalisis deskripsi dan Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah secara parsial dan simultan baik langsung maupun tidak langsung. Metode penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dengan jumlah pegawai sebanyak 82 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah dua variabel independen yang digunakan yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja. Metode penelitian juga sama-sama menggunakan penelitian asosiatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada ruang lingkup dan obyek penelitian.

---

<sup>29</sup> Agus Murdianto, *Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah*, Jurnal (Semarang: Universitas Stikubank, 2012, Vol 9 No. 1), <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe5/article/> diakses pada tanggal 15 Desember 2018

<sup>30</sup> Iskandar, *Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*, Jurnal (Tadulako: Universitas Tadulako, 2017, Vol. 5 No.1), <https://media.neliti.com/media/publications/149266-ID-pengaruh-karakteristik-individu-beban> diakses pada tanggal 18 Desember 2018

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya<sup>31</sup>, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan besar skor pengaruh hasil uji regresi adalah sebesar 0,470. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah salah satu variabel independen yaitu lingkungan kerja serta variabel kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada analisis data yang digunakan, pada penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dan tidak menggunakan uji asumsi klasik.

Penelitian yang dilakukan oleh Erawati<sup>32</sup>, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar dan mengetahui variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar. Metode penelitian yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil

---

<sup>31</sup> Hendry Wijaya, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin*, Jurnal (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin), Jurnal, (Banyuasin: STIE Rahmadiyah Sekayu, 2017, Vol 1, No. 2) <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/download/213/217> diakses pada tanggal 1 November 2018

<sup>32</sup> Andi Hartini Erawati, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Amaris Makassar*, Jurnal (Makassar: STIE Tri Dharma Nusantara, 2015, Vol 3 No 1) <http://ojs.unm.ac.id/economix/article/download/3959/2323> diakses pada tanggal 6 November 2018

penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Amaris Makassar. Sedangkan variabel yang paling dominan adalah variabel motivasi kerja. Adapun persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah satu variabel independen yaitu lingkungan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada ruang lingkup dan obyek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Chairy<sup>33</sup>, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan Cabang Medan. Metode penelitian yaitu menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, sampel penelitian adalah sejumlah 52 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi variabel karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan. Sedangkan secara simultan variabel bahwa variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan. Adapun persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan

---

<sup>33</sup> Putra Chairy, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan*, jurnal (Medan: Universitas Amir Hamzah Medan, 2017, Vol. 6 No.2) <https://www.prestasi.ac.id/phocadownloadpad/dosen/> diakses pada tanggal 6 November 2018

karakteristik individu serta variabel dependen yaitu kinerja. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada ruang lingkup dan obyek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat<sup>34</sup>, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Keramik Diamond Industries. Metode penelitian yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel yang digunakan adalah sensus dengan jumlah 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang paling dominan. Adapun persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah satu variabel independen yaitu lingkungan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada ruang lingkup dan obyek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Astutik<sup>35</sup>, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Metode penelitian dengan menggunakan penelitian kuantitatif, pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

---

<sup>34</sup> Cynthia Novita Hidayat, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries*, Jurnal (Surabaya: Universitas Kristen Putra, 2015, Vol. 3 No. 2) <https://media.neliti.com/media/publications/36408-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja> diakses pada tanggal 9 November 2018

<sup>35</sup> Mardi Astutik, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*, Jurnal (Jombang: STIE PGRI Dewantara Jombang, 2016, Vol. 2 No. 2) <http://ojs.umsida.ac.id/indeks.php/JBMP/article/download/1100/728> diakses pada tanggal 12 November 2018

kinerja pegawai. Adapun persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, satu variabel independen yaitu disiplin kerja serta variabel dependen yaitu kinerja. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada ruang lingkup dan obyek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, et. all.,<sup>36</sup> penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepribadian terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. Metode penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji statistik f dan t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepribadian secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. Adapun persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada fokus penelitiannya yaitu saat ini peneliti pada PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung.

---

<sup>36</sup> Sri Wahyuni, et. all., *Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur*, Jurnal (Kutai Timur, 2013, Vol. 1 No. 3) <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/viewFile/481/434> diakses pada tanggal 3 April 2019

Penelitian yang digunakan oleh Rukhayati<sup>37</sup>, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talise, untuk mengetahui dan menganalisis variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talise, serta untuk mengetahui dan menganalisis variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Talise. Metode penelitian yaitu menggunakan penelitian verifikasi. Metode pengumpulan data menggunakan angket, observasi dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talise. Adapun persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah satu variabel independen yaitu disiplin kerja serta variabel dependen yaitu kinerja. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada ruang lingkup, obyek penelitian, serta jenis penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Untari<sup>38</sup>, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja pegawai pada PT. KIE Indonesia, untuk mengetahui kinerja pegawai pada PT. KIE Indonesia dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. KIE Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis

---

<sup>37</sup> Rukhayati, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise*, Jurnal (Palu: Universitas Muhammadiyah Palu, 2018, Vol. 5 No. 2) <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM/article/download/293/179> diakses pada tanggal 20 November 2018

<sup>38</sup> Dewi Untari, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. KIE Indonesia*, Jurnal (Bandung: Politeknik Kridatama Bandung, 2018, Vol. 7 No. 1) <http://e-journal.uup.ac.id/index.php/Cano/article/viewFile/1487/> diakses pada tanggal 23 November 2018

deskriptif dan analisis asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. KIE Indonesia. . Adapun persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah satu variabel independen yaitu disiplin kerja, variabel dependen yaitu kinerja serta sama-sama menggunakan jenis analisis asosiatif. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada ruang lingkup dan obyek penelitian.

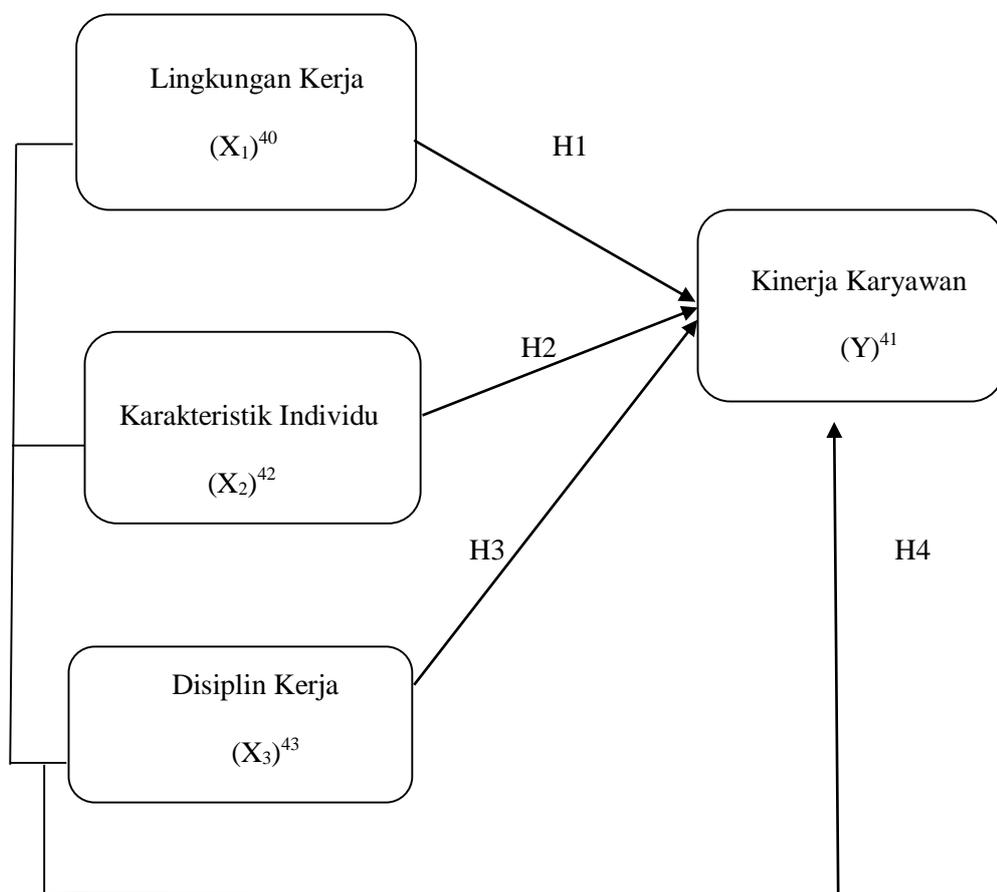
Penelitian yang dilakukan oleh Kuddy<sup>39</sup>, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yaitu dengan menggunakan survei langsung dengan menggunakan instrumen kuesioner dan hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Secara simultan variabel kepemimpinan , motivasi dan disiplin kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua.

---

<sup>39</sup> Andarias Kuddy, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua*, Jurnal (Cenderawasih: Universitas Cenderawasih, 2017, Vol. 1 No. 2) <https://media.neliti.com/media/publications/259824-pengaruh-kepemimpinan-motivasi-dan-disip-2fcdf917.pdf> diakses pada tanggal 20 November 2018

Adapun persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah satu variabel independen yaitu disiplin kerja, variabel dependen yaitu kinerja serta analisis data menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada ruang lingkup dan obyek penelitian.

### G. Kerangka Konseptual



<sup>40</sup> Husein Umar, *Metode Riset Bisnis...*, hal, 275

<sup>41</sup> Ratih Hurriyati, *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen...*, hal. 79

<sup>42</sup> Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian...*, hal. 337

<sup>43</sup> Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human...*, hal. 1

## **H. Hipotesis Penelitian**

1. Diduga ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung.
2. Diduga ada pengaruh signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung.
3. Diduga ada pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung.
4. Diduga ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung.
5. Diduga diantara Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja ada yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung