

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya manusia atau Human Resources merupakan salah satu bidang manajemen di sebuah perusahaan. Bidang ini yang akan menaungi segala urusan yang berkaitan dengan manusia, dimana mereka yang menjalankan segala aktifitas sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Ganyang, Machmed Tun, (2018: 3), “Manajemen sumber daya manusia adalah Proses perencanaan, penggorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian terhadap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan”.

Menurut Malayu Hasibuan, (2016: 10) “Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011: 2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pegorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintregasian, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Dari pendapat ahli di atas dapat disintetiskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen sebagai aset terpenting atau utama dalam sebuah perusahaan yang tugasnya adalah mengelola agar pegawai melakukan aktivitasnya secara efektif sehingga dapat tercapai tujuan bersama dan mengatur kepegawaian mulai dari perekrutan hingga pemutusan hubungan kerja.

2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia, selanjutnya akan dikemukakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Ganyang, Machmed Tun , (2018 : 8), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Fungsi-fungsi Manajerial

1) Perencanaan.

Fungsi perencanaan, meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2) Pengorganisasian.

Fungsi pengorganisasian, adalah mengusahakan suatu hubungan kondusif antarindividu, kelompok, dan semua pihak yang ada di perusahaan untuk melaksanakan berbagai tugas dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

3) Penempatan.

Fungsi manajemen yang berupaya memperoleh karyawan sesuai untuk mengisi jabatan yang kosong sesuai dengan spesifikasinya.

4) Kepemimpinan.

Fungsi manajemen yang membuat semua individu, kelompok, dan semua pihak bekerja sesuai tugasnya dengan mengerahkan semua potensi yang dimiliki secara ikhlas untuk mencapai tujuan.

5) Pengendalian.

Fungsi dari pada pengendalian, yaitu dengan mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

b. Fungsi-fungsi Operasional

1) Pengadaan.

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

2) Pengembangan.

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas

dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan perkembangannya dan semakin kompleksnya tugas manajer.

3) Kompensasi.

Fungsi kompensasi, dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

4) Pemeliharaan.

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

5) Pemutusan hubungan kerja.

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat, proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

6) Peranan atau kedudukan dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Sumber Daya Manusia atau Human Resources merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Hadari Nawawi, (2015: 1), bahwa Sumber Daya Manusia meliputi dua pengertian, yaitu :

- a. Sumber Daya Manusia merupakan manusia yang bekerja di lingkungan Organisasi yang disebut personel, tenaga kerja, pegawai, atau karyawan.
- b. Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan atau potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Pentingnya Sumber Daya Manusia, perlu disadari oleh semua tingkat manajemen.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak bisa terpisah dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dengan demikian, manusia harus selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan/pekerja sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama pegawai melaksanakan pekerjaan, akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013: 97), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi

dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”.

Menurut Suwondo dan Sutanto (2015: 110), lingkungan kerja terdiri dari atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017: 23), Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur , kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disintetiskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Telah dijelaskan di atas bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan setiap oleh organisasi yang mencakup perasaan kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2018: 26), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yakni : lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik.

Merupakan hal atau sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat dirasakan secara fisik melalui indera dan dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi menjadi 2 (dua) kategori, yakni:

- 1) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai,
Contohnya : tempat kerja, kursi, meja, mesin foto copy dan sebagainya.
- 2) Lingkungan umum atau perantara yang merupakan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik.

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik adalah kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh: Menurut Nitisemito (2011: 110), lingkungan kerja terdiri dari:

- a. Pencahayaan di ruang kerja Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
- b. Sirkulasi udara di ruang kerja yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.
- c. Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.
- d. Penggunaan warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.
- e. Kelembaban udara adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara.
- f. Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2018: 26), indikator, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik terdiri dari :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan tata warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Keamanan dalam bekerja.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertical) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal).

Berdasarkan pendapat oleh beberapa ahli di atas, peneliti menggunakan 7 item indikator lingkungan kerja yang disimpulkan oleh Sedarmayanti (2018: 26).

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai yang menciptakan suatu masyarakat yang tertib. Oleh karenanya komunikasi yang terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan termasuk di dalamnya sanksi dan hadiah apabila pegawai memerlukan konsultasi terutama jika aturan-aturan dirasa tidak memuaskan karyawan. Namun manusia juga

merupakan makhluk sosial yang hidup berindividu, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (Sidanti, 2015).

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu instansi pemerintahan akan sangat membutuhkan ketaatan dari pegawai-pegawainya. Dalam hal ini yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan adalah kedisiplinan pegawai, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai apabila pegawai tidak disiplin.

Menurut Ganyang, Machmed tun, (2014: 143), Disiplin Kerja adalah suatu kondisi di mana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016: 193), Disiplin adalah sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinungan (2011:135), Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan

Disiplin pegawai merupakan bentuk pelatihan yang berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta

meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Mangkunegara (2011: 129), dikatakan bahwa terdapat 2 (dua) jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan korektif.

- a. Disiplin Preventif. Disiplin preventif merupakan Suatu usaha atau upaya dalam/untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan disiplin ini diharapkan pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan. Disiplin Preventif adalah suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika disiplin kerja dapat ditegakkan dengan mudah, maka diharapkan sistem organisasi akan baik.
- b. Disiplin Korektif. Disiplin Korektif merupakan suatu usaha atau upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetakan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Dalam 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. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir

pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

Berdasarkan uraian di atas maka terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja. Artinya makin tinggi disiplin kerja seorang pegawai maka makin tinggi pula hasil kinerja pegawai tersebut.

Demikian pula sebaliknya makin rendah disiplin kerja seorang pegawai maka makin rendah pula kinerja pegawai tersebut. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan.

Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin, karena itu faktor disiplin kerja mempunyai beberapa pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai.

2. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau perusahaan dan sebagainya. Kepegawaian adalah sifat-sifat mengenai

pegawai yakni segala sesuatu yang mengenai pegawai. Sumber daya manusia yang akan dibahas disini adalah Pegawai Negeri Sipil, yaitu Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas lainnya.

Pegawai Negeri Sipil memiliki kedudukan yang sangat penting dan menentukan, di karenakan Pegawai Negeri Sipil adalah Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat serta pelaksana pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan sebagai usaha mewujudkan tujuan nasional.

Kemampuan Aparatur Negara dan kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil, akan memperlancar penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional . Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 22 tahun 2010 tentang Tata cara penjatuhan hukuman disiplin bagi pegawai negeri sipil Kementerian Pertahanan pasal 1 bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan

Hukuman disiplin yaitu untuk memperbaiki dan mendidik pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, oleh karenanya setiap pejabat wajib memeriksa terlebih dahulu kepada pegawai yang melakukan pelanggaran tersebut. Oleh sebab itu dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dalam Bab III pasal 4 disebutkan tingkat dan hukuman disiplin yaitu :

a. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :

- 1). Hukuman disiplin ringan
- 2). Hukuman disiplin sedang, dan
- 3). Hukuman disiplin berat.

b. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf

a terdiri dari :

- 1). Teguran lisan
- 2). Teguran tertulis, dan
- 3). Pernyataan tidak puas secara tertulis.

c. Hukuman didiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b

terdiri dari :

- 1). Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun.
- 2). Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun, dan
- 3). Penurunan pangkat satu tingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

d. Hukuman disiplin berat terdiri dari :

- 1) Penurunan pangkat satu tingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.
- 2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan satu tingkat lebih rendah.
- 3) Pembebasan dari jabatan.
- 4) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan
- 5) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

3. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016: 194), umumnya disiplin kerja dapat diukur dari 8 indikator yaitu :

- a. Tujuan dan Kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan disiplin .
- b. Teladan Pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik pula. Jika teladan pimpinan tidak baik (kurang disiplin), para bawahannya pun akan kurang disiplin.
- c. Balas Jasa Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yandapat berpa gaji dang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.
- d. Keadilan berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

- e. Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- f. Sangsi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang jika diberlakukan sangsi hukuman semakit berat.
- g. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.
- h. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.
- i. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai pemerintahan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan

kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya..

Sedangkan menurut Machmed tun ganyang (2018: 155), terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu:

- a. Tujuan perusahaan
- b. Peraturan
- c. Perilaku atasan
- d. Perhatian dan pengarahan kepada karyawan
- e. Pengawasan
- f. Reward dan punishment
- g. Kompensasi

Dari uraian pendapat oleh beberapa ahli di atas pada penelitian ini, peneliti menggunakan 8 item indikator disiplin kerja yang disimpulkan oleh Hasibuan (2016: 194).

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Sangat sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komperhensif. Penggunaan kata kinerja pun diartikan sama dengan prestasi kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja dan berbagai istilah lainnya. Penilaian kinerja sangat perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu pula penilaian kinerja dapat

memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan.

Menurut Leslie W.Brue and Lloyd L. Byars dalam Sumardjono (2017: 13), *Performance refers to how well an employee is fulfilling the requirement of the job. An employee's performance is determined by a combination of three factors : effort, ability and direction.*

Menurut Syaifuddin, (2018 : 63), Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Rumusan di atas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau Lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Wibowo (2016: 7), Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Supriyono dalam Bintoro, Daryanto (2017: 108), kinerja adalah suatu hasil yang diperoleh oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

Dari keempat pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2. Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2016: 86), indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

a) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan atau kelangsungan hidup perusahaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

b) Standar Pelayanan

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal.

c) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja yang meliputi monitoring, hasil pekerjaan dan evaluasi.

d) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan.

e) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

f) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan pemberian penghargaan atau reward.

g) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya dan mendapat kesempatan untuk memberi saran atau pendapat.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011: 67), terdapat beberapa indikator Kinerja yaitu:

a) Kualitas Kinerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemandirian perusahaan.

b) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d) Kerjasama

Bersedianya karyawan dalam berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

e) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Berdasarkan pendapat oleh beberapa ahli di atas, peneliti menggunakan 5 item indikator kinerja yang disimpulkan oleh Mangkunegara (2011: 67).

E. Penelitian Terdahulu

Pada penulisan ini, penulis menganalisis dari beberapa sumber data yang terdahulu sebagai bahan acuan dan perbandingan dengan tulisan yang penulis buat, studi sebelumnya yang digunakan penulis adalah :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Andrew M.C. Mamesah, Lotje Kawet, Victor P.K. Lengkong, (Jurnal Emba Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado Vol.4 No.3 September 2016	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPP RRI Manado.	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.

	Hal. 600-611 ISSN : 2303-1174)			
2.	Indri Tolo, Jantje L. Sepang, Lucky O.H Dotulong, (2016), (Jurnal Emba Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado Vol.4 No.4 September ISSN : 2304-1174)	Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado.	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukan secara simultan keterampilan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasilnya keterampilan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Viren Muhamad Setiawan, Dudung Abdurahman, Prodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univ Islam Bandung, (ISSN: 2460-6545 Vol. 5 No.1 thn 2019).	Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung.	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian yang telah dilakukan didapati bahwa Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Hartanti Nugrahaningsih, Julaela, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 agustus 1945 Jakarta (ISSN 2502-3632 Vol.4 No.1 Januari – Juni 2017).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tempuran Mas	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian yang telah dilakukan didapati bahwa Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Etty Siswati, (Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, (ISSN 2167 –	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	So that the working environment (X1) and work discipline (X2) has a positive effect on employee performance

	1289 Vo.17 No.2 Thn 2017).	Karyawan Pada PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecaatan Maro Sebo Kabupaten Batang Hari		(Y) at PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari.
6.	Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto, Program studi Manajemen Universitas Kristen Petra (Jurnal : Jmk ISSN: 2338-8234 Vol.17 No.2 September 2015).	Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank di kota Malang. Hasilnya Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.
7.	Mochamad Sumadji dan Bambang Suratman, Program studi Pendidikan Adm. Perkantoran Universitas Negeri Surabaya (ISSN 1287-2987 Vol. 05 no.03 Thn 2017).	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Envilab Kabupaten Gresik Jawa	Analisis Regresi Linier Sederhana	Instrumen dalam penelitian ini menggunakan metode angket, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Envilab Indonesia. Hal ini terlihat dari hasil nilai koefisien determinasi dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,733 atau 73,3%,

				sedangkan sisanya sebesar sisanya 0,267 atau 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini
8.	Ni Made Diah Yudiningsih, Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Indonesia (e-jurnal Bisma Volume 4 Tahun 2016).	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan ada pengaruh positif dari berbagai variabel (1) lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, (3) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin terhadap kinerja pegawai pada Distanak Kabupaten Buleleng.
9.	Mey Tyas Nur Putri Asri, Skripsi Universitas Nusantara PGRI kediri (Jurnal Vol. 01 No. 05 Tahun 2017 ISSN : BBBB-BBBB)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Kediri	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri, motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri, lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan

				terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Kediri
10.	Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid, (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso, Vol. 4 No. 2 Desember 2018, e- ISSN: 2460-9471)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian Uji T menyatakan bahwa: lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1), etos kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1), disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1), lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2), disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y1), lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan (Y1). Hasil Uji F hitung variabel lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan signifikan $0.000 < \alpha = 0.05$ serta bertanda positif menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
11	Sumardjono 2017	The Effects Of Organization	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>The results of this study is expected to get</i>

	The Management Journal of BINANIAGA Vol. 02, No.01, Juni 2017 PISSN:2527-4317 EISSN:25810-149x	Culture, Leadership and Job Motivation Upon The Employees Performance	<i>ideas of the effect of the employess's performance by organizational culture, leadership and motivation to wok at PT PLN (persero) Education and Training Centre. The method used is quantitative method which examines for variables three independent variables and one dependent variabel. The hypothesis testing at the 0.05 level with a population of more than 115 employees, the operational level. The results is that there is a direct effect of organizational culture on the performance of $\beta_{41} = 0,459$ with value $t_{calculate} = 5,354$ and $t_{table} (a = 0,05) = 1,663$ that mean is $t_{calculate} > t_{table} (5,354 > 1,663)$. H_0 is rejected and H_1 is accepted, which mean the effect is significant. There is a direct effect of leadership on the the performance of $\beta_{42} = -0,007$ with mean $t_{calculate} = -0,080$. And $t_{table} (a=0,05)=1,663$ which mean $t_{calculate} < t_{table} (-0,080 < 1,663)$, so that H_0 is accepted and H_1 is rejected, which means the effect</i>
--	---	--	---

				isnot significant. There is a direct effect of organizational culture on the performance of $\beta_{43} = 0,456$ which mean $t_{calculate} = 4,807$. And $t_{table} (a=0,05) = 1,663$ that mean $t_{calculate} > t_{table} (4,807.1,663)$, this H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means the effect is significant. There is a direct effect of ledership on job motivation for $\beta_{32} = 0,389$ which mean $t_{calculate} = 4,520$. And $t_{table} (a=0,05) = 1,663$ that means $t_{calculate} > t_{table} 1,663$ 0, so that mean H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means the effect is significant. Based on the above it can be concluded that employee performance can be improved through organizational culture and work motivation.
12	Asna Manullang, Ai Selvi Purnamasari 2015 The Management Journal of BINANIAGA Vol. 11, No.02, Desember 2015	Pengaruh Disiplin Kerja dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pramugolf Pada Rancamaya Golf & Country Club Bogor.		Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan ada pengaruh disiplin kerja dan sarana prasarana secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada rancamaya Golf & Country Club Bogor. Hasil persamaan

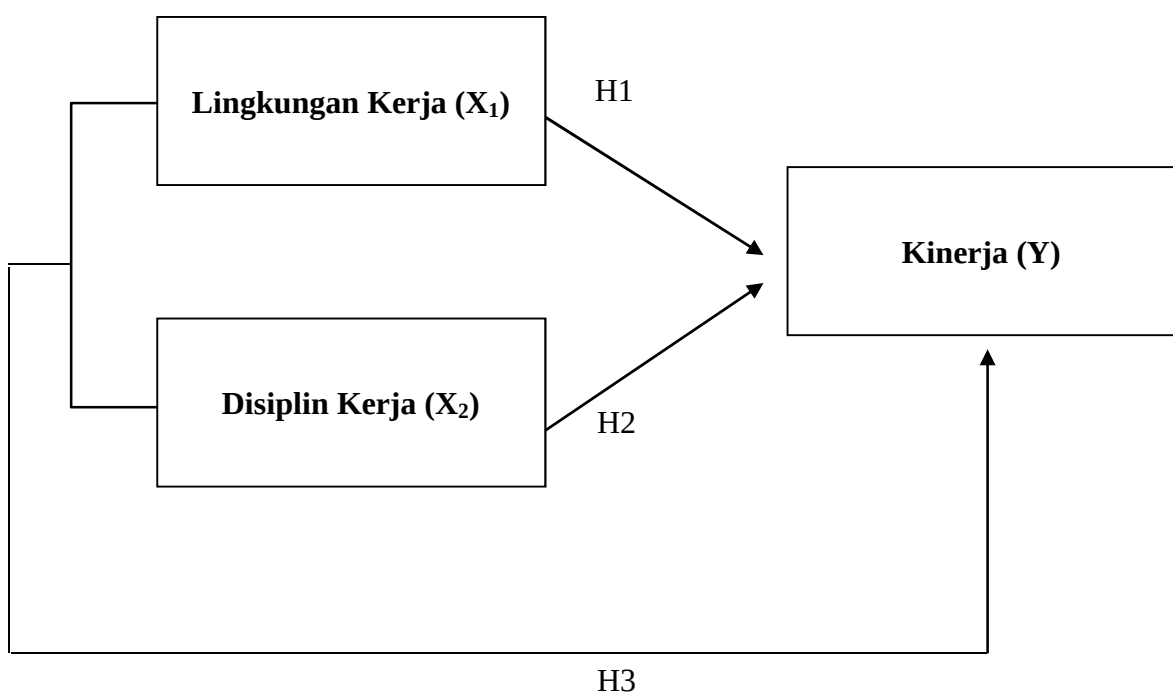
				regresi linier berganda didapat koefisien untuk variabel X1 untuk nilai $b_1=1,416$. Artinya setiap peningkatan 1 pon dari disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,416 poin. Sedangkan koefisien untuk variabel x2 untuk nilai $b_2=0,121$. Artinya setiap peningkatan 1 poin dari sarana prasarana maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Rancamaya Golf & Country Club Bogor sebesar 0,121 poin. Dan koefisien determinasi antara variabel X (disiplin kerja dan sarana prasarana) dan Y (kinerja karyawan) sebesar 0,659 atau 65,9%. Artinya kedua variabel X memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel Y sebesar 65,9%.
--	--	--	--	---

F. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian teoritik dan fenomenologis yang telah diuraikan, maka akan dianalisis model pengaruh antar variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini. Seperti telah diuraikan sebelumnya bahwa terdapat beberapa

faktor dalam membentuk kinerja. Dapat digambarkan juga pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Kerangka konseptual antara beberapa aspek hubungan antar variabel bebas dan terikat dapat dijelaskan pada gambar 2.1 sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



G. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:93), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H_1 = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pusat
Keuangan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia
- H_2 = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pusat
Keuangan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia
- H_3 = Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama
berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pusat Keuangan
Kementerian Pertahanan Republik Indonesia