

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen merupakan kombinasi antara ilmu dan seni dalam mengorganisir penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur utama, yaitu manusia, uang atau modal, metode, material, mesin, dan pasar. Unsur manusia, dalam perkembangannya, telah berkembang menjadi suatu disiplin ilmu yang disebut sebagai manajemen sumber daya manusia (Suwatno, 2016: 16). Manajemen sumber daya manusia dapat dijelaskan sebagai serangkaian aktivitas organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Fahmi, 2016: 1).

Rivai dalam Suwatno (2016: 29) mengemukakan bahwa MSDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya manusia semakin berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, maka diperlukan kemampuan untuk mengelola atau mengatur sumber daya manusia. Salah satu cara mengelola sumber daya manusia dalam organisasi adalah perhatian terhadap disiplin kerja.

Menurut Mangkunegara (2013:2), “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan,

pemberian balas jasa, pengintegrasian 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.

## **2.2. Disiplin Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Rivai dalam Suwatno (2016: 29) mengemukakan “bahwa sumber daya manusia semakin berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, maka diperlukan kemampuan untuk mengelola atau mengatur sumber daya manusia.” Salah satu cara mengelola sumber daya manusia dalam organisasi adalah perhatian terhadap disiplin kerja. Singodimedjo dalam Sutrisno (2016: 94) menjelaskan bahwa “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.”

Hasibuan (2016: 115) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap,

tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.”

Rivai (2014: 825) menerangkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016: 117), peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah:

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

Berdasarkan pengertian tersebut, disiplin dapat diartikan sebagai kesanggupan untuk mematuhi dan menjalankan peraturan yang telah ditetapkan dan diberlakukan dalam suatu organisasi.

### **2.2.2. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016: 193), indikator disiplin kerja terdiri dari 4 (empat) yaitu:

1. Patuh pada aturan jam kerja
2. Patuh pada prosedur kerja

3. Patuh pada perintah atasan

4. Akurat dalam bekerja

Indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2016: 94) dibagi dalam 4 (empat) dimensi dengan 10 (sepuluh) indikator, yaitu:

1. Dimensi taat terhadap aturan waktu

a. Jam masuk kerja

b. Jam istirahat

c. Jam pulang kerja

d. Kehadiran

2. Dimensi taat terhadap peraturan

a. Cara berpakaian

b. Sopan santun

c. Kepatuhan

3. Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

a. Bertingkah laku

b. Tanggung jawab

c. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan.

4. Dimensi taat terhadap peraturan lainnya yaitu norma yang berlaku.

Pada penelitian ini, indikator yang digunakan adalah menurut pendapat Hasibuan (2016: 193) yaitu: “patuh pada jam kerja, patuh pada prosedur kerja, patuh pada perintah atasan dan akurat dalam bekerja.”

## **2.3. Kepemimpinan**

### **2.3.1. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan memiliki peran yang penting dalam suatu organisasi. Dorongan dan semangat kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang akan mampu menggerakkan suatu organisasi ke arah yang diinginkan. Pengertian kepemimpinan menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut.

1. Richard L. Daft dalam Fahmi (2016: 122) menegaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah ke pencapaian tujuan.
5. Tzu dan Clearly dalam Suwatno (2016: 140) merumuskan kepemimpinan sebagai sebuah persoalan kecerdasan, kelayakan untuk dipercaya, kelembutan, keberanian, dan ketegasan.
6. Blancard dan Hersey dalam Sutrisno (2016: 214) menulis bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.
7. Stephen P. Robbins dalam Fahmi (2016: 122) menegaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.
8. Kartono dalam Suwatno (2016: 140) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

### **2.3.2. Indikator Kepemimpinan**

Indikator kepemimpinan menurut Allen (Suwatno, 2016: 144) adalah “pembuatan keputusan, mampu memberikan motivasi, pengendalian bawahan, pengendalian emosional, focus kepada tugas manajerial, mampu berkomunikasi, menjalankan organisasi sesuai dengan tujuan organisasi.” Tead dalam Suwatno (2016: 152) mengemukakan 10 (sepuluh) sifat yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu: “energi fisik dan mental, bersemangat untuk mencapai tujuan, ramah tamah dan kasih sayang, jujur, dapat dipercaya, memiliki keahlian teknis, bergairah dalam pekerjaan, kecerdasan sanggup mengambil keputusan, kecakapan mengajar, ketegasan, konsisten dan kesetiaan pada organisasi.”

Menurut Kartono (2017: 159), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

#### **1. Mengedepankan kepentingan organisasi**

Seorang pemimpin harus bisa melihat hal-hal yang menjadi prioritasnya. Pemimpin harus bisa mendahulukan apa yang penting, dan tentunya hal tersebut adalah untuk kepentingan atau keberhasilan organisasi.

#### **2. Pembuatan keputusan**

Membuat dan mengambil keputusan disuatu lembaga/organisasi merupakan salah satu fungsi yang diperankan oleh orang-orang yang berwenang untuk hal tersebut. Bentuk kecerdasan seorang pemimpin antara lain adalah kemampuannya dalam membuat keputusan yang tepat, cepat yang dilandasi dengan sikap berani dan tegas. Ketepatan keputusan

artinya keputusan yang dihasilkan berdampak positif bagi diri sendirinya sendiri sebagai individu, bagi unitnya dan bagi organisasi.

### 3. Komunikatif

Kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung. Komunikasi yang dimaksud sendiri tidak hanya sekedar bisa berbicara, namun terdapat juga hal-hal lainnya seperti: mendengarkan, berkoordinasi, memahami informasi, membuat kesimpulan.

### 4. Penghargaan terhadap prestasi

Pemimpin yang baik tidak hanya tahu bagaimana memotivasi orang-orangnya untuk menyelesaikan pekerjaan atau mencapai targetm tetapi juga yang mau menghargai dan mengakui prestasi kerja staf/bawahannya. Setiap karyawan ingin mengerjakan tugas sebaik-baiknya. Ketika mereka bekerja dengan bagus, mereka ingin memperoleh pengakuan dari atasannya. Sebagai pemimpin, ada baiknya mengapresiasi bawahan, tentunya mereka akan termotivasi untuk lebih berprestasi.

### 5. Kemampuan mengontrol alur kerja

Kemampuan seorang pemimpin untuk mengontrol alur kerja juga penting, dimana seorang pemimpin mesti mampu menggerakkan para pengikutnya untuk mencapai tujuan dan tidak menjadi rapuh pada situasi krisis yang terjadi. Pimpinan dapat melakukan kontrol kerja, dengan melakukan pengawasan dan evaluasi.

Pada penelitian ini, indikator yang digunakan adalah menurut Kartono (2017: 159) yaitu “mengedepankan kepentingan organisasi, pembuatan keputusan, komunikatif, penghargaan terhadap prestasi, kemampuan mengontrol alur kerja.”

### **2.3.3. Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi-fungsi kepemimpinan menurut Adair dalam Suwatno (2016: 148) adalah sebagai berikut:

#### **1. Fungsi Perencanaan**

Fungsi ini berarti mencari semua informasi yang tersedia, mendefinisikan tugas, maksud atau tujuan kelompok, membuat rencana yang dapat terlaksana.

#### **2. Fungsi Pemrakarsa**

Pemrakarsa berfungsi memberikan pengarahan kepada kelompok mengenai sasaran dan rencana, menjelaskan mengapa menetapkan sasaran atau rencana adalah hal yang penting, membagi tugas pada anggota kelompok.

#### **3. Fungsi Pengendalian**

Memelihara antara kelompok, mempengaruhi tempo, memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan, menjaga relevansi diskusi dan mendorong kelompok mengambil tindakan.

#### **4. Fungsi Pendukung**

Memberikan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka, memberi semangat pada kelompok dan individu, menciptakan semangat tim, meredakan ketegangan dengan humor, dan mengatasi perselisihan.



## 5. Fungsi Penginformasian

Memperjelas tugas dan rencana, memberi informasi baru pada kelompok, menerima informasi dan membuat ringkasan atas usul dan gagasan

## 6. Fungsi Pengevaluasian

Mengevaluasi kelayakan gagasan, menguji konsekuensi solusi yang diusulkan, mengevaluasi prestasi kelompok, membantu kelompok mengevaluasi prestasi.

## **2.4. Lingkungan Kerja**

### **2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi penting untuk diperhatikan manajemen karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Berikut adalah beberapa definisi lingkungan kerja:

1. Afandi (2018: 65) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, seperti air conditioner (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya.”
2. Umar dalam Afandi (2018: 66): “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan ketersediaan alat perlengkapan kerja yang layak pakai.”

3. Robbins dalam Afandi (2018: 66): lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas.”

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah “suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.”

#### **2.4.2. Indikator Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2011) menyatakan indikator lingkungan sebagai berikut :

1. Pencahayaan sangat penting bagi karyawan untuk memastikan keselamatan dan kelancaran pekerjaan. Oleh karena itu, perlu memperhatikan pencahayaan yang cukup terang namun tidak menyilaukan.
2. Suhu udara yang normal dibutuhkan untuk memberikan kenyamanan dalam bekerja, mengingat tubuh manusia selalu berusaha

mempertahankan kondisi normalnya. Oleh karena itu, suhu udara sebaiknya tidak terlalu dingin atau terlalu panas.

3. Sirkulasi udara yang baik, dengan oksigen yang cukup dari tanaman di sekitar tempat kerja, memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani, serta memiliki pengaruh positif psikologis.
4. Ukuran ruang kerja yang terlalu sempit dapat menghambat gerak karyawan dan berpotensi mengurangi prestasi kerja.
5. Tata letak ruang kerja yang baik, termasuk pengaturan ruangan, peralatan, dan perlengkapan kerja, dapat meningkatkan komunikasi, koordinasi, dan semangat kerja karyawan.
6. Privasi ruang kerja dapat dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-sekat fisik lainnya, yang penting terutama bagi pekerjaan manajerial.
7. Kebersihan ruang kerja adalah tanggung jawab setiap karyawan untuk menjaga kenyamanan di tempat bekerja.
8. Suara bising dapat mengganggu konsentrasi, pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi. Oleh karena itu, hendaknya dihindari agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efisien.
9. Penggunaan warna di tempat kerja membutuhkan perencanaan yang baik, karena warna memiliki pengaruh terhadap perasaan.
10. Ketersediaan peralatan kantor yang memadai sesuai dengan kebutuhan sangat penting untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas.
11. Keamanan kerja perlu diperhatikan untuk menjaga kondisi lingkungan kerja tetap aman, dengan memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

12. Musik di tempat kerja, jika dipilih dengan selektif sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat, dapat merangsang semangat karyawan.
13. Hubungan baik antara rekan kerja dapat menciptakan suasana kantor yang nyaman dan meningkatkan semangat dalam bekerja.
14. Hubungan antara atasan dan bawahan yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif.

Pada penelitian ini, indikator yang digunakan adalah peralatan kantor, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan. Pemilihan indikator ini disesuaikan dengan permasalahan atau fenomena yang terjadi di lokasi penelitian.

## **2.5. Kepuasan Kerja**

### **2.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Istilah “kepuasan kerja” merujuk pada sikap umum seorang individu “terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja. Handoko (Sutrisno, 2016: 74) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. David dan Newstrom dalam Sutrisno (2016: 74) mengemukakan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Selanjutnya, As'ad (2004: 104) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja,

kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan dalam suatu organisasi.”

Wexley dan Yukl dalam As’ad (2004 : 104) menggambarkan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hoppeck dalam As’ad (2004:104) mengemukakan kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaan-pekerjaan secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Tiffin dalam As’ad (2004 : 105) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap tugas atau pekerjaannya, lingkungan kerja serta hubungan kerja yang terjadi dalam organisasi tersebut.

### **2.5.2. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2016: 77), indikator kepuasan kerja adalah:

1. Peluang kemajuan, termasuk apakah ada kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan kemampuan selama bekerja.
2. Keamanan kerja, yang merupakan faktor penunjang kepuasan kerja. Kondisi aman di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap perasaan karyawan selama bekerja.
3. Perusahaan dan manajemen, yang mencakup situasi dan kondisi kerja yang baik di suatu perusahaan, berkontribusi pada pembentukan kepuasan kerja karyawan.

4. Pengawasan, di mana supervisi yang kurang efektif dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam menjalankan tugas.
5. Faktor intrinsik pekerjaan, seperti tingkat kesulitan pelaksanaan tugas dan rasa bangga terhadap pekerjaan, dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.
6. Kondisi kerja, termasuk fasilitas kerja, tingkat kenyamanan, dan kebersihan, berperan dalam membentuk kepuasan kerja.
7. Aspek sosial dalam pekerjaan, mencakup hubungan kemanusiaan di dalam perusahaan. Hubungan yang baik antarkaryawan dapat menciptakan kepuasan kerja.
8. Komunikasi, di mana kesediaan untuk saling mendengarkan, memahami, dan mengakui pendapat atau prestasi karyawan berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja.

Sutrisno (2016: 80), mengemukakan bahwa hal-hal yang merupakan indicator kepuasan kerja antara lain:

1. Sikap terhadap pekerjaan

Meliputi minat, kenyamanan dalam kerja, menyukai pekerjaan yang dilakukan, bakat dan ketrampilan

2. Hubungan kerja

Berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan

3. Kondisi fisik

Meliputi pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan karyawan, dan umur.

#### 4. Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, meliputi tunjangan, promosi, honor lembur, dan lain lain.

Pada penelitian ini, indikator yang digunakan menurut Sutrisno (2016: 80), yaitu sikap terhadap pekerjaan, hubungan kerja, kondisi fisik dan finansial.

### **2.3.3. Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Wexley dan Yulk dalam As'ad (2004: 105), teori kepuasan kerja terdiri dari:

#### 1. Teori Perbedaan

Teori ini menerangkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada. Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan, artinya kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbandingan apa yang diberikan dengan yang diterima.

#### 2. Teori Keseimbangan

Dalam teori ini, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak dalam suatu pekerjaan. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain.

#### 3. Teori Dua Faktor

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu sumber kepuasan kerja

dan sumber ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya kepuasan kerja ditarik dari faktor seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan.

## **2.6. Kinerja Pegawai**

### **2.6.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Ruky (2011: 4) “kinerja adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.” Menurut Wibowo (2017: 7) “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.”

Menurut Robert Bacal (2004:19) “manajemen kinerja adalah suatu proses komunikasi yang terus menerus, dilakukan dalam kerangka kerjasama antara seorang karyawan dan atasannya langsung, yang melibatkan penetapan pengharapan dan pengertian tentang fungsi kerja karyawan yang paling dasar, bagaimana pekerjaan karyawan memberikan kontribusi pada sasaran organisasi”.

Menurut Mangkunegara (2000:9) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam



melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan individual, usaha yang ditingkatkan, dan dukungan organisasional.

### **2.6.2. Manfaat Kinerja Pegawai**

Manfaat kinerja menurut Wibowo (2017) adalah sebagai berikut

1. Manfaat kinerja bagi organisasi adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai nilai, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung program perubahan budaya
2. Manfaat kinerja bagi manajer antara lain adalah klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses

motivasi dan pengembangan tim, menugaskan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetisi

3. Manfaat kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk : memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mendukung kinerja, dan memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

### **2.6.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2000:13) bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Faktor kemampuan dan Faktor motivasi.

1. Faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya, pegawai terdiri dari kemampuan potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan tampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi juga merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

#### 2.6.4 Indikator Kinerja pegawai

Menurut Malthis dan Jackson (2006:4) ada 3 (tiga) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yaitu Kualitas kerja , Kuantitas kerja, dan Ketepatan waktu.

1. Kualitas kerja. Kualitas kerja ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standart kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kuantitas kerja. Standart ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
3. Ketepatan waktu. Ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

#### 2.7. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian sejenis yang menjadi referensi.

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Adha (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja para Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang
2	Ahmad (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba

3	Amar (2019)	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang
4	Andara (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung	Kepuasan kerja tidak secara signifikan memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PNS Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung
5	Arizandy (2022)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Asakota Kota Bima	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Asakota Kota Bima
6	Arta (2016)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngurah Rai Kabupaten Badung	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngurah Rai Kabupaten Badung
7	Basuki (2017)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD S.K. Lerik Kota Kupang
8	Darmaja (2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang melalui kepuasan kerja

9	Elburdah (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau	Kepuasan kerja tidak secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau
10	Ende (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang
11	Fahmi (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Rakha Gustiawan	Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Rakha Gustiawan
12	Harahap (2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara
13	Khairunisa (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar	Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
14	Mahaputra (2022)	Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pariwisata Kabupaten Buleleng

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
15	Muizu (2016)	Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kabupaten Cianjur
16	Nurlaela (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem	lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem. lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui kepuasan kerja
17	Nyoto (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Riau Pekanbaru	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Riau Pekanbaru melalui kepuasan kerja
18	Rahmayani (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD) Nunukan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD) Nunukan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
19	Ritonga (2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Utara	Kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Utara
20	Sabilalo (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara	Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara
21	Sahira (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar
22	Steven (2017)	Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Alfa Scorpii Medan	Disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alfa Scorpii Medan
23	Wau (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan	Terdapat pengaruh positif secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan
24	Widodo (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Kepegawaian Kementerian Kesehatan	Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Kepegawaian Kementerian Kesehatan

## **2.8. Kerangka Pikir Penelitian**

Disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban berperan sebagai penunjang suksesnya organisasi dalam mencapai tujuan. Disiplin pegawai pada Kantor Camat Maulafa Kota Kupang, terutama taat terhadap aturan waktu sejauh pengamatan selama ini berjalan cukup baik. Akan tetapi jika diinginkan agar pelaksanaan tugas berjalan lebih maksimal dan berkualitas sesuai tugas dan tanggung jawabnya maka perlu memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi terwujudnya disiplin kerja. Faktor yang diteliti dalam penelitian ini adalah :

Disiplin kerja (X1), “adalah satu cara mengelola sumber daya manusia dalam organisasi adalah perhatian terhadap disiplin kerja. Rivai (2014: 825) menerangkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Kepemimpinan (X2), “kepemimpinan memiliki peran yang penting dalam suatu organisasi. Dorongan dan semangat kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang akan mampu menggerakkan suatu organisasi ke arah yang diinginkan. Richard L. Daft dalam Fahmi (2016: 122) menegaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah ke pencapaian tujuan.”

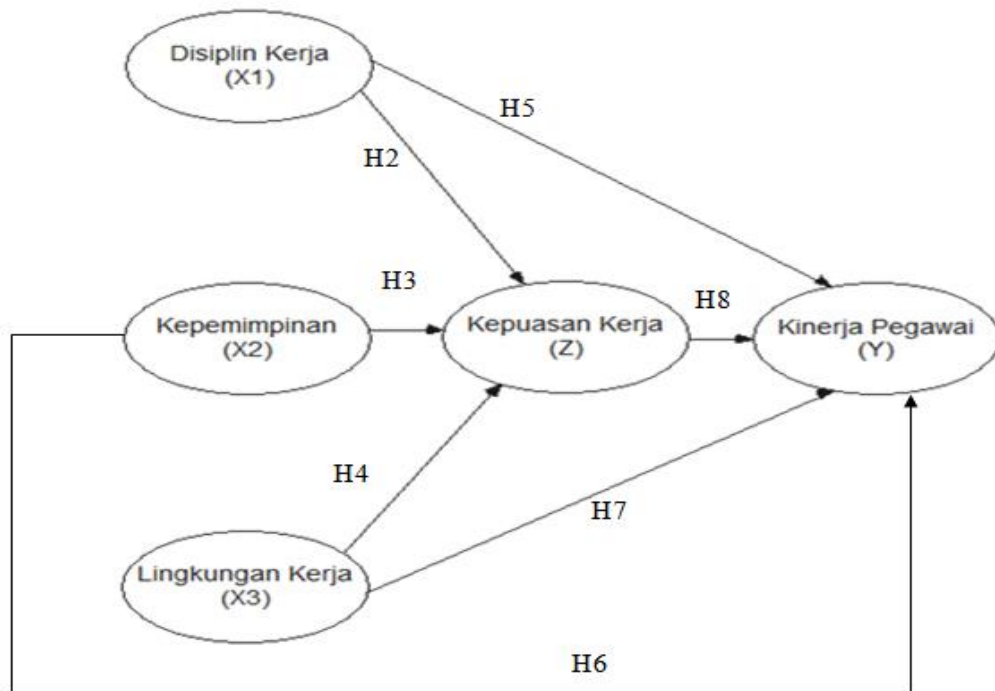


Lingkungan kerja (X3), “lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Robbins dalam Afandi (2018: 66): lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas.”

Kepuasan kerja (Z) “kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. David dan Newstrom dalam Sutrisno (2016: 74) mengemukakan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan.” Kinerja pegawai (Y), menurut Mangkunegara (2000:9) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kerangka pikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**



## 2.9. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir penelitian tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Gambaran kinerja pegawai, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa cukup baik
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa

4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa
6. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa
8. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa
9. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa