

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

Sumber Daya Manusia Memiliki peran sangat penting didalam sebuah organisasi yang harus dikembangkan secara bersamaan dengan kemajuan teknologi. Menurut Ajabar (2020:4) manajemen sumber daya manusai merupakan kunci utama bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Menurut Sedarmayanti (2017:11) Manajemen SDM merupakan proses pemanfaatan manusai baik secara efektif maupun efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan dan pengendalian nilai yang menjadi kekuatan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sinambela (2021:8) manajemen sdm merupakan suatu proses dalam menangani permasalahan di ruang lingkup para pegawai, manajer dan para tenaga kerja untuk melengkapi aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut pendapat diatas menurut beberapa ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang khusus yang mengelola sumber daya manusia atau tenaga kerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal kepada perusahaan agar

dapat memenuhi tujuan, target yang ingin dicapai oleh karyawan dan juga perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut (G. Dessler, 2015) kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, ketrampilan dan hasil kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Dewasa ini yang perlu dilakukan adalah meningkatkan pemahaman tentang maksud kegiatan MSDM itu sendiri, sehingga SDM dapat memberikan sumbangan yang optimal untuk keberhasilan operasional organisasi. Setiap langkah yang diambil dalam MSDM harus terkait erat dengan kewajiban yang harus diselesaikan oleh organisasi.

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

Menurut Ajabar (2020:6) ada 2 fungsi Manajemen SDM yaitu fungsi manajerial SDM dan fungsi operasional MSDM sebagai berikut:

### **1. Fungsi Manajerial**

#### **a. Perencanaan (*Planning*)**

Setiap Manajer harus menyadari betapa pentingnya perencanaan untuk mencurahkan perhatian sebagai fungsi perencanaan.

#### **b. Pengorganisasian (*Organizing*)**

Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan setelah rangkaian tersusun, maka harus ditetapkan organisasi untuk para karyawannya untuk melaksanakan.

c. Pengawasan (*Actuating*)

Untuk mengadakan pengawasan atas pelaksanaan dengan membandingkan rencana. Apabila tidak sesuai maka harus mengambil tindakan atau penyusunan kembali atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari

d. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengawasan ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah dijalankan, khususnya dibidang tenaga kerja yang telah dicapai

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan SDM dilakukan untuk memperoleh SDM yang tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, yang menjadikan tanggung jawab divisi SDM.

b. Pengembangan SDM

Dalam fungsi ini pegawai harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap dengan melalui latihan dan pengembangan untuk dapat menjelaskan tugas dengan baik.

c. Pemberian Kompensasi/ Balas Jasa

Balas jasa merupakan pemberian penghargaan secara langsung atau tidak langsung, dalam bentuk material ataupun non material yang adil dan layak kepada pegawai yang telah berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

d. Pengintegrasian Pegawai

Dalam fungsi ini perusahaan harus perlu memahami perasaan dan perilaku pegawai untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan yang terkait masalah seperti keluhan, tindakan, disiplin dan lain-lainnya

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

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Sedarmayanti (2017:9) adalah sebagai berikut:

- a. Memberi saran kepadamanajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi memiliki sumber daya manusia yang bermotivasi tinggi, bekinerja tinggi dan dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perusahaan.
- b. Menjaga dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi
- c. Mengatasi keadaan yang sulit dalam hubungan antara pegawai agar tidak terjadinya gangguan dalam mencapai tujuan organisasi

- d. Menyediakan sarana komunikasi antar antar pegawai dan manajemen organisasi
- e. Membantu dalam perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan dengan memperhatikan segala aspek sumber daya manusia
- f. menyediakan bantuan dan kondisi agar dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan

Tujuan dan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan harus membutuhkan peran serta karyawan dan tim dalam organisasi melalui motivasi dan pemeliharaan karyawan, tujuan tersebut dapat berjalan jika diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Di sisi lain dukungan dan peran juga dapat menjaga nama baik organisasi atau perusahaan, peningkatan efektivitas organisasi dan jalannya usaha pada tingkat fungsional dan tingkat individu pegawai.

### **2.2.1 Gaya Kepemimpinan**

#### **1. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya yang merupakan gerakan, tingkah laku, sikap yang baik, perilaku yang bagus, dan kesanggupan untuk seseorang berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan merupakan sikap perilaku strategi sebagai hasil dari keterampilan, sifat maupun sikap yang sering ditunjukkan seorang pemimpin ketika hendak mencoba mempengaruhi karyawan bawahnya. Menurut Zainal (2017:142) gaya kepemimpinan

merupakan sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi karyawannya agar target organisasi tercapai. Gaya kepemimpinan merupakan suatu penggabungan yang berbeda antara tugas dan berhubungan dengan perilaku yang biasa digunakan untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok untuk mencapai tujuan (Wijaya dan Rifa'i, 2016:61).

Menurut Busro (2018:226) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara untuk bagaimana caranya seorang pemimpin melakukan berbagai kegiatan bersama yang diperintahkan kepada pemimpin tanpa merasa dirinya tertekan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Adiwilaga (2018:64) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan berbagai perilaku yang disukai oleh pemimpin pada proses mengarahkan dan mempengaruhi pegawai.

Berdasarkan definisi diatas dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sikap seseorang untuk mempengaruhi sikap kepada bawahannya.

## **2. Dimensi Gaya Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan (2016:171) ada 3 dimensi dari gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1 Kepemimpinan Otoriter
  - a. Wewenang mutlak tertuju pada pimpinan
  - b. keputusan selalu dibuat oleh pemimpin

- c. Tidak ada kesempatan kepada bawahannya untuk memberikan saran

## 2 Kepemimpinan Delegatif

- a. Pemimpin memberikan wewenang lebih kepada bawahannya
- b. Keputusan lebih dibuat kepada bawahannya
- c. Bawahannya bebas memberikan saran dan pendapat

## 3 Kepemimpinan Partisipatif

- a. Wewenang pemimpin tidak mutlak
- b. Keputusan antara pimpinan dan bawahannya di buat secara bersama
- c. Banyak kesempatan kepada bawahannya untuk memberikan saran dan pendapat

### 3. Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (89:2017) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dalam melaksanakan aktivitas:

- a. Kepribadian (*Personality*) pengalaman dan harapan pimpinan, mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya yang mempengaruhi pilihan pada gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku pimpinan.
- c. Karakteristik, perilaku bawahan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan.

- d. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- e. Kebutuhan tugas, tugas bawahannya juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
- f. Harapan dan sikap rekan

#### 4. Jenis Gaya Kepemimpinan

jenis gaya kepemimpinan Menurut Terry dalam Suwatno dan Priansa (2016:156) sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Dalam jenis ini pemimpin dan bawahan memiliki hubungan langsung, sehingga timbul hubungan pribadi yang lebih mendalam

- b. Kepemimpinan Non- pribadi (*non-personal leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan tidak memiliki hubungan langsung pada bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak ada kedekatan

- c. Kepemimpinan Otoriter (*authorian leadership*)

Dalam jenis penelitian ini pemimpin memperlakukan bawahannya semena-mena karena menganggap dirinya paling berkuasa, sehingga para pegawai melakukan pekerjaannya dengan bukan karena ikhlas dan terpaksa melainkan karena takut.

d. Kepemimpinan Kebapakan (*paternal leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak kandung sehingga bawahan tidak berani langsung mengambil keputusan, sehingga diserahkan kepada pimpinan untuk menyelesaikannya.

e. Kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan selalu mengadakan rapat dengan bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga para bawahannya merasa di hargai pikiran dan pendapatnya. Mempunyai pengalaman baik untuk menghadapi segala persoalan yang rumit.

f. Kepemimpinan Bakat (*indigenous leadership*)

Dalam jenis ini pemimpin dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, sehingga pimpinan tidak akan susah menggerakkan bawahannya karena para bawahannya selalu menuruti keinginannya.

## 2.2.1 Disiplin Kerja

### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2021:335) merupakan kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun dan bekerja sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2017:129) disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman-

pedoman organisasi. Sutrisno (2019:44) merupakan perilaku seseorang yang sesuai dan kebijakan yang ada, atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara lisan maupun tulisan.

Disiplin yang baik memberikan gambaran besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut mendukung semangat kerja dan terwujud tujuan perusahaan. Melalui disiplin menggambarkan kekuatan, karena pada dasarnya seseorang yang berhasil adalah mereka yang memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Dari pengertian menurut para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja yang baik menggambarkan atau mencontohkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal tersebut mendukung semangat kerja dan terwujud tujuan perusahaan. Melalui disiplin menggambarkan kekuatan, karena pada dasarnya seseorang yang berhasil adalah mereka yang memiliki disiplin kerja yang tinggi.

## **5. Dimensi Disiplin Kerja**

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja didalam perusahaan. Menurut Singodimedjo (Sutrisno 2019:94) ada 3 dimensi di dalamnya yaitu sebagai berikut:

### **1 Taat terhadap aturan waktu**

Dimensi ini diukur dengan menggunakan indikator:

#### **a. Jam masuk kerja yang tepat waktu**

- b. Jam pulang yang tepat waktu
- c. Dan jam istirahat yang tepat waktu

2 Taat terhadap aturan perusahaan

Dimensi ini diukur dengan menggunakan indikator:

- a. Berpakaian dengan rapi
- b. tingkah laku di dalam lingkungan kerja

3 Taat terhadap aturan perilaku di dalam pekerjaan

Dimensi ini diukur dengan menggunakan indikator:

- a. Bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing
- b. Memiliki rasa tanggung jawab
- c. Berhubungan baik dengan rekan kerja

## 2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Suwanto (2020:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

para pekerja akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan mendapatkan jaminan yang setimpal dengan jerih payah karyawan yang telah disalurkan bagi perusahaan.

- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi

Keteladanan pemimpin sangatlah penting karena didalam lingkungan kerja semua karyawan akan selalu memperlihatkan bagaimana seorang pemimpin dapat menunjukkan disiplin

dirinya dan bagaimana pemimpin dapat mengendalikan diri dari perkataan, perbuatan maupun sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat dilaksanakan di dalam organisasi, apabila tidak adanya peraturan yang dapat dijadikan pegangan bersama:

1. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan pelanggaran disiplin yang sesuai dengan sanksi yang ada, maka pegawai merasa terlindungi untuk tidak berbuat diluar dari peraturan yang ada

2. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang di laksanakan oleh perusahaan maka diperlukan adanya pengawasan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan

3. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan merupakan manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Karena itu pemimpin harus bisa memberikan perhatian yang lebih kepada karyawannya.

4. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan disiplin positif sebagai berikut:

- a. Saling menghormati apabila bertemu di ruang lingkup kerja memberikan pujian sesuai tempat dan waktu, agar para pegawai merasa bangga dengan pujian yang diberikan
- b. Sering mengajak pegawai dalam pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya
- c. memberitahukan jika ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja dengan menginformasikan kemana dan untuk apa kepada bawahannya sekalipun.

### **3 Macam-macam Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017:129) terdapat 2 bentuk dari disiplin kerja yaitu:

#### **a. Disiplin Preventif**

Disiplin ini merupakan upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi peraturan di lingkungan kerja, aturan-aturan yang telah dibuat oleh perusahaan bertujuan untuk menggerakkan karyawan untuk disiplin. Dengan cara tersebut karyawan dapat menjaga dirinya terhadap peraturan perusahaan. Disiplin preventif adalah suatu sistem yang berkaitan dengan kebutuhan kerja

untuk semua bagian didalam organisasi. Jika sistem sudah baik maka akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin ini merupakan suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap selalu mematuhi aturan yang sesuai dengan kebijakan yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin ini karyawan yang melakukan pelanggaran akan diberikan sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan yang melanggar, menjaga peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada yang melanggar.

d. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2019:94) peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja antara lain:

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat
- b. Peraturan dasar mengenai berpakaian dan tingkah laku di dalam lingkungan kerja
- c. Peraturan dalam melakukan pekerjaan dan yang berkaitan dengan rekan kerja yang lain
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan didalam perusahaan

## 2.4.1 Lingkungan Kerja

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Busro (2017:31) lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai sebuah lingkungan tempat organisasi berada, dan tempat seluruh pegawai melaksanakan tugas dan fungsinya yang lengkap dengan sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan. Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para karyawan yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas yang dikerjakan seperti penerangan yang cukup, ruang kerja yang luas dan lain sebagainya. Menurut Faida (2019:108) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di ruang lingkup para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan menciptakan lingkungan yang baik akan terciptanya motivasi dan semangat untuk bekerja.

Dari pengertian para ahli diatas dapat ditarik kesimpulannya bahwa lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana yang ada diruang lingkup para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja untuk menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu lingkungan kerja harus memperhatikan keamanan dan keselamatan karyawan guna mencapai tujuan organisasi.

## **2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian (2016:59) mengatakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator:

### **2.1 Lingkungan kerja fisik**

#### **1 Bangunan tempat kerja**

Bangunan tempat kerja di sebelah menarik untuk dilihat dan juga dibangun dengan keselamatan kerja, agar karyawan merasa tetap aman dan nyaman.

#### **2 Peralatan kerja yang memadai**

Peralatan kerja yang memadai sangat di butuhkan oleh para pegawai akan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### **3 Fasilitas**

Fasilitas sangat dibutuhkan oleh para pekerja sebagai bahan pendukung untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan disediakan fasilitas untuk istirahat serta tempat untuk ibadah.

#### **4 Tersedianya sarana angkutan**

Tersedianya angkutan bagi para pekerja untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, serta angkutan umum yang nyaman, murah dan yang mudah digunakan.

### **2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik**

#### **1 Hubungan rekan kerja setingkat**

Memiliki hubungan harmonis dengan rekan kerja dan tanpa saling menjelekan antar sesama rekan kerja. Salah satu

faktor yang dapat mempengaruhi para pegawai tetap berada dalam satu organisasi dengan adanya hubungan yang harmonis.

## 2 Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahannya harus di jaga dengan baik dan saling menghargai, maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing

## 3 Kerjasama antar karyawan

Kerja sama harus dijaga dengan baik, karena akan dapat mempengaruhi pekerjaan yang sedang dikerjakan jika kerjasama tersebut dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif maupun efisien.

### **3. Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Faida (2019:108) terdapat faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja pada saat bekerja, yaitu sebagai berikut:

#### 1 Hubungan sosial

Hubungan seorang karyawan dengan rekan kerja dan pimpinan terjalin baik, dan merasa nyaman saat berada di lingkungan kerja tersebut. Dengan begitu pegawai bisa meningkatkan kinerjanya dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi

#### 2 Kelembaban

Udara yang panas dan tinggi dapat menimbulkan pengurangan panas dari tubuh. Sehingga mempengaruhi kecepatan pada denyut jantung, karena aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

### 3 Bau

Pemakaian *Air Conditioner* juga dapat menghilangkan bau yang mengganggu baik disekitar yang ditimbulkan oleh sampah, makanan dan lain sebagainya.

### 4 Siklus udara

siklus udara yang baik juga akan mempengaruhi kualitas udara dalam ruangan dalam proses sirkulasi udara, sedangkan jika sirkulasi udara yang buruk maka akan mempengaruhi pernafasan. Oleh sebab itu, ventilasi harus baik agar proses sirkulasi menjadi baik.

### 5 Penerangan

Penerangan atau cahaya yang cukup di dalam ruangan sangat bermanfaat bagi karyawan untuk kelancaran dalam menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu penerangan harus diperhatikan agar dapat mempengaruhi para pekerja.

### 6 Kebersihan

setiap organisasi atau instansi harus selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat mempengaruhi kesehatan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa nyaman

bagi karyawan dengan begitu karyawan ras ini dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja.

#### 7 Keamanan

Guna untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan untuk tetap dalam keadaan aman, maka perlu adanya *Closed Circuit Television (CCTV)* selain petugas piket maupun satpam.

#### 8 Getaran mekanis

Getaran yang tidak baik dapat menyebabkan menurunnya konsentrasi, kelelahan, dan gangguan pada mata, syaraf maupun otot. Oleh sebab itu kenyamanan karyawan harus lebih diperhatikan agar tidak terjadinya penurunan semangat kerja

### 4. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:198) terdapat 2 jenis lingkungan kerja sebagai berikut:

#### a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan bentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak. Lingkungan kerja langsung yaitu yang berkaitan langsung dengan para pekerja seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi dan komputer dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja tidak langsung atay melalui perantara yang dapat mempengaruhi seperti, sirkulus udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, dan lain sebagainya

## b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik ialah keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti sesama rekan kerja, hubungan antar atasan maupun dengan bawahannya dan sebaliknya.

### 2.5.1 Prestasi Kerja

#### 1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut (Effedi, 2018) semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja dan produktivitas perusahaan akan semakin meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnis sehingga dapat menjadi semakin berkembang dan maju. Penilaian prestasi kerja dilakukan oleh setiap perusahaan untuk melihat sejauh mana perkembangan kinerja kualitas karyawan.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target / sasaran dan kriteria yang telah tentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Saragih, 2017) pemahaman mengenai prestasi kerja dapat di definisikan oleh beberapa ahli, Menurut Hasibuan dalam penelitian Aulia Pratiwi (2015) bahwa prestasi kerja artinya karyawan dalam mencapai hasil kerja yang dapat di pertanggung jawaban kualitas maupun kuantitas kerja secara efektif dan efisien. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai dapat memanfaatkan waktu maupun mempergunakan alat dengan baik dan

benar. Prestasi kerja menurut Byars dan Rue dalam Edy Sutrisno (2016:150) ialah prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas yang mencakup dengan pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik dengan persepsi peran dalam pekerjaan tersebut. Dari beberapa definisi para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan suatu catatan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang sebagai hasil kesuksesan dalam melaksanakan tugas yang telah diperintahkan kepadanya atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan dalam kurun waktu tertentu. Dimensi Prestasi kerja menurut Sutrisno (2014:152), Hasil kerja tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan sejauh mana pengawasan dilakukan. Pengetahuan Pekerjaan Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang berpengaruh langsung terhadap kuantitas maupun kualitas dari hasil kerja. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugasnya khususnya dalam menangani masalah yang terjadi. Kecelakaan Mental Tingkat Kemampuan dan kecelakaan dalam menerima perintah kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta melihat situasi kerja yang ada Sikap Tingkat semangat kerja bersikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Disiplin Waktu dan Absen Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

Menurut Bernadin (2017:159) prestasi adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Menurut Badriyah (2018:136) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman serta kesungguhan.

Dharma (2018:1) mendefinisikan “prestasi kerja sebagai proses penampilan dan pencapaian hasil kerja yang diberikan seseorang atau sekelompok orang.”

Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif maupun efisien maka keahlian dan kemampuan tergantung pada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan mendukung kemauan para karyawannya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dapat dicapai oleh kualitas dari para karyawannya, dengan adanya kualitas yang baik dari pihak pegawai sehingga tercapainya tingkat prestasi yang dapat mendorong pada suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

## **2. Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2016:152) indikator bahwa pengukuran prestasi kerja ditunjukkan pada 6 Dimensi yang merupakan bidang prestasi kunci di dalam sebuah organisasi yaitu:

- a. Hasil kerja, tingkat mengerjakan tugas sesuai target

- b. Pengetahuan, tingkat pengetahuan yang baik
- c. Inisiatif, tingkat berinisiatif dalam menyelesaikan tugas
- d. Disiplin waktu, tingkat menaati aturan jam kerja
- e. Kerja sama, tingkat hubungan kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja
- f. Sikap, tingkat berperilaku yang baik.

### **3. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja**

Faktor yang mempengaruhi prestasi sangat penting untuk menentukan tingkat hasil kerja setiap pegawai. Untuk mengukur perilaku individu sesuai dengan yang diharapkan perusahaan atau instansi. Pada dasarnya penilaian prestasi kerja dapat dikaitkan dengan pencapaian hasil standar kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian (2018:225) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong peningkatan prestasi kerja.
- b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
- c. Untuk kepentingan mutasi pegawai.
- d. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan.
- e. Membantu para pegawai menentukan rencana karirnya dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat, dalam arti sesuai

dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

#### **4. Manfaat Prestasi Kerja**

Di dalam sebuah organisasi prestasi kerja sangat penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Penilaian prestasi kerja bersifat timbal balik untuk pegawai untuk mencapai suatu tujuan penilaian dengan hasil kerja seorang pegawai.

Menurut Panggabean (2016:153) penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara berkala. Proses penilaian ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017:143) perspektif pengembangan perusahaan:

- a. Perbaikan Prestasi Kerja
- b. Penyesuaian Kompensasi
- c. Keputusan Penempatan
- d. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan
- e. Perencanaan dan Pengembangan Karir
- f. Perbaikan Proses Susunan Pegawai
- g. Ketidak akuratan Informasi
- h. Kesalahan Desain Pekerjaan

- i. Kesempatan Kerja Yang Adil.
- j. Tantangan Eksternal.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

penelitian terdahulu yang digunakan sebagai tolak ukur dan sebagai bahan acuan untuk menyelesaikan penelitian. Dan memudahkan penulis dalam menentukan langkah-langkah yang sistematis dalam menyusun penelitian dari segi teori maupun konsep. Berikut merupakan penelitian yang pernah dilakukan dan menjadi sumber pertimbangan dalam penelitian ini.

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

No	Nama peneliti/tahun judul penelitian	Variable dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Latifa dan Nurmalasari, 2018, Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas pertambangan dan energi kabupaten ketapang  Jurnal FORUM EKONOMI, 20 (1) 2018, 31 39	<b>Lingkungan Kerja Fisik (X1)</b> <b>Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)</b> <b>Prestasi Kerja (Y)</b>	Data primer dan data sekunder  Analisis Regresi linear berganda.	Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini Variabel lingkungan kerja fisik (X1) secara parsial merupakan faktor yang berpengaruh nyata terhadap Prestasi kerja (Y). Secara parsial nilai t hitung variabel lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 3,887 dan t Tabel sebesar 2,045 sehingga t hitung lebih besar dari t Tabel yaitu $3,887 > 2,045$ . Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini variabel lingkungan kerja non fisik (X2) secara parsial juga merupakan

No	Nama peneliti/tahun judul penelitian	Variable dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
				faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).
2.	<p>Imron dan Suhardi (2019) Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kerja sama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan dampaknya kepada Kinerja Pegawai</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba PangkalPinang.</p>	<p><b>Gaya Kepemimpinan, Kerja sama tim, Budaya Organisasi, prestasi kerja dan kinerja</b></p>	<p>Penelitian menggunakan metode kuantitatif pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dan observasi</p> <p>Alat analisis Menggunakan analisis jalur, dan sampel yang digunakan 58 orang dengan menggunakan sampel jenuh</p>	<p>Gaya Kepemimpinan, kerja tim dan budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja</p>
3.	<p>Yuli Yantika, Toni Herlambang dan Yusron Rozzaid/2018/Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)</p> <p>Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia E-ISSN: 2460-9471 P-ISSN: 2443-2830 Volume: 4 Nomor: 2 Tahun: 2018</p>	<p><b>Lingkungan Kerja Etos Kerja Disiplin Kerja Kinerja</b></p>	<p>Metode Kuantitatif</p> <p>Analisis regresi linear berganda</p>	<p>Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
4.	<p>Dwi Elfitra Azahra (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan,</p>	<p><b>Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)</b></p>	<p>Metode yang digunakan adalah data primer</p>	<p>Secara simultan (bersama-sama) variabel Gaya Kepemimpinan (X1),</p>

No	Nama peneliti/tahun judul penelitian	Variable dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang PEKANBARU			Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.
5.	Darmawan Harefa (2020) Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Terhadap Prestasi Kerja  Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal Vol 6, No 3 (2020)	<b>Motivasi (X1)</b> <b>Disiplin Kerja (2)</b> <b>Prestasi Kerja (Y)</b>	Metode survei dengan analisis korelasional.	Hasil pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dengan motivasi kerja guru IPA dan disiplin, kemudian terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru. Adapun hubungan regresi bersifat linier secara bersama-sama terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel bebas motivasi kerja guru IPA (X1) dan disiplin (X2) dengan variabel terikat prestasi kerja (Y).

Sumber: Data diolah oleh penulis Tahun 2023

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian yang dilakukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di Kementerian Agama Republik Indonesia M.H Thamrin, maka disusun suatu kerangka

pemikiran yang bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari apa yang dibahas oleh penulis.





Sumber: Data Oleh Penulis  
**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas maka adapun hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) Pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia

Ho: Tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) Karyawan di Direktorat Kementerian Agama Republik Indonesia

Ha: Ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) Karyawan di Direktorat Kementerian Agama Republik Indonesia

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) Karyawan di Direktorat Kementerian Agama Republik Indonesia?

Ho: Tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ )

Ha: Ada pengaruh anatar Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ )

3. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Prestasi ( $Y$ ) Karyawan di Direktorat Kementerian Agama Republik Indonesia?

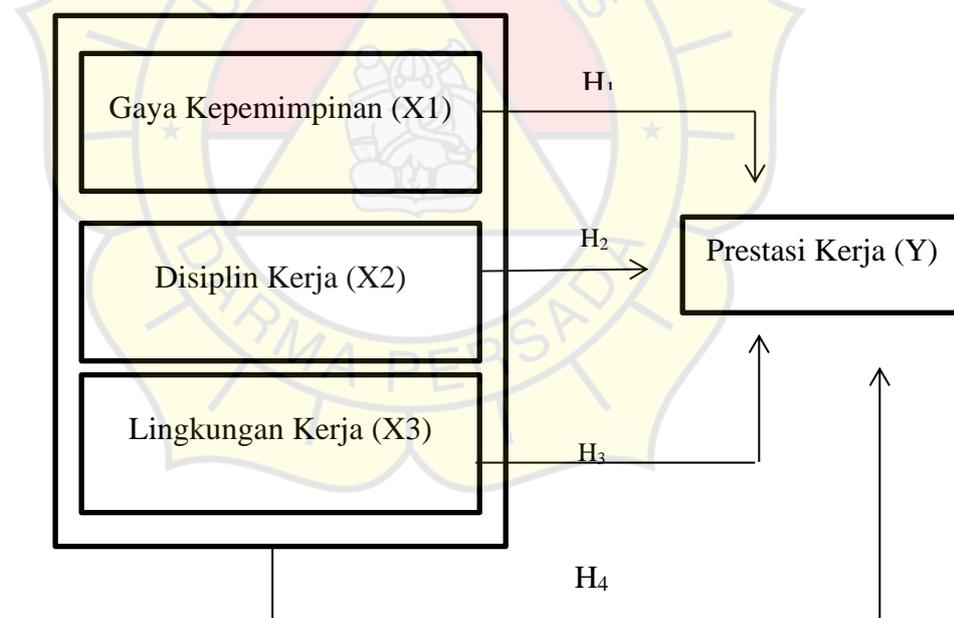
Ho: Tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Ha: Ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan di Direktorat Kementerian Agama Republik Indonesia?

Ho: Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Ha: Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y)



Sumber: Data diolah oleh penulis

**Gambar 2.2 Paradigma Penelitian**

Gambar diatas menjelaskan tentang hubungan antar variable dimana terdapat tiga variable independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) satu dependen yakni Prestasi Kerja (Y),

dimana Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi Prestasi Kerja ( $Y$ ) secara parsial maupun individu dengan rumusan persamaan regresi:  $Y = a + bx$ . Berikutnya Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi Prestasi Kerja ( $Y$ ) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

