

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Disiplin Kerja**

##### **2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja , dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya , jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Hasibuan (2016, p.193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Menurut indah puji hartatik (2014,p.183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

### 2.1.2 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Tulus Tu'u dalam Indah Puji Hartatik (2014, p.186) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

- Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

- Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

- Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

- Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

- Menciptakan lingkungan konduktif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

### **2.1.3. Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Menurut Puji Hartatik ( 2014, p.190) jenis – jenis disiplin kerja yaitu :

- Disiplin diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri , pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

- Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita – cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar – standar organisasional.

- Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Menurut T. Hani Handoko , disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah.

- Disiplin korektif

Disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang .hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Prabu Mangkunegara bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi.

- Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai'I bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi pegawai agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

#### **2.1.4 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016, p.194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

- Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ni berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan,agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

- Teladanan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, para bawahannya pun kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal ini lah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

- Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

- Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab 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 ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

- Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman harusnya tidak selalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam instansi.

- Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai instansi. Sebaliknya, apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner pegawai semakin banyak karena mereka bertanggung jawab bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegak menindak atau menghukum pegawai yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada instansi tersebut.

- Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis

## 2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

### 2.2.1 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Chrestella Yacinda (2014, p.3), menyatakan “Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Sementara itu, Menurut Wursanto dalam Akhbar Mashul (2013, p.5) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Berdasarkan pengertian - pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar yang bersifat non fisik. Lingkungan semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

### 2.2.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera, namun dapat dirasakan beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik . menurut Wursanto dalam Akhbar Mashul (2013, p.6) disebutkan yaitu :

- Adanya perasaan aman dari para karyawan dalam menjalankan tugasnya
- Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi.
- adanya perasaan puas dikalangan pegawai “ dari tiga kejenis lingkungan kerja non fisik yang disebutkan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1). Perasaan aman pegawai

Perasaan aman merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Wursanto dalam Akhbar Mashul (2013, p.6) perasaan aman tersebut terdiri dari :

- rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjelaskan tugasnya.
- Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya,
- Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

#### 2). Loyalitas Pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap instansi atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab nya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam yaitu, loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antar bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan .loyalitas yang bersifat horisontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan.loyalitas horisontal ini dapat diwujudkan



dengan kegiatan seperti kunjung – mengunjungi sesama pegawai atau kegiatan-kegiatan lainnya.

### 3). Kepuasan pegawai

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dari dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga berjalan dengan baik , serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi. Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh pegawai. Karena itu, lingkungan kerja yang dapat memberikan perasaan – perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke arah yang positif sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi maupun instansi.

### **2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Sehubungan dengan masalah pembentukan dan perubahan sikap Menurut Wursanto dalam Akhbar Mashul (2013, p.6) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku , yaitu adalah sebagai berikut :

- Hubungan Atasan dengan Bawahan  
Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.
- Sistem pemberian imbalan yang menarik.
- Perlakuan dengan baik , manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir maksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing – masing anggota.

- Hubungan berlangsung secara resmi, lebih bersifat informal, penuh kekurangan.
- Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

Pendapat lain dikemukakan oleh Herman (2008) bahwa “ faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan internal pegawai atau sumber daya manusia yang meliputi serikat kerja, sistem informasi , karakter/budaya organisasi , dan konflik-konflik internal”.pendapat Herman tersebut jika disimak cenderung mngarah ke lingkungan kerja non fisik. Jadi dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik . sehubungan dengan pendapat tersebut, maka untuk dapat mengetahui lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari pelaksanaan pengawasan, suasana kerja, ( konflik-konflik) , sistem pemberian imbalan ,perlakuan, perasaan aman (serikat kerja ), hubungan antar individu (sistem informasi)/Hubungan antar atasan dengan bawahan , dan perlakuan adil dan objektif.

Beberapa hal tersebut kemudian digunakan sebagai indikator untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja non fisik.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Suatu ukuran untuk menentukan keberhasilan organisasi maupun dalam mencapai tujuannya adalah kinerja. Berkaitan dengan kinerja, ada dua konsep penting yang perlu dipahami antara lain sistem manajemen kinerja dan penilaian kinerja. Kinerja mengacu pada hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Bila hasil pekerjaan melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja pada pegawai tersebut dianggap sesuai atau baik, sebaliknya bila hasil kerja yang dicapai lebih rendah dari standar pekerjaan, maka kinerja rendah atau kurang baik. Dalam menentukan apakah hasil kerja dari pegawai dianggap sesuai atau

belum sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen dapat pula dibantu dengan cara melakukan penilaian atas kinerja pegawai melalui berbagai pihak diantaranya adalah pegawai itu sendiri, rekan sekerja, atasan dan para bawahan. (Bangun, Wilson. 2012, p. 250).

Menurut Bangun wilson ( 2012, p.231) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan – persyaratan perkejaan.

Menurut Bangun, Wilson (2012, p.233) kinerja pegawai akan dapat dikatakan sesuai ataupun tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen instansi dapat diukur dengan berbagai cara, salah satunya cara pengukuran kinerja pegawai adalah dengan menggunakan lima cara pengukuran dalam penilaian kinerja pegawai sebagai berikut :

- Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

- Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam instansi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

- Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada pekerjaan yang menuntut pegawai hadir selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.

- Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai sangat dibutuhkan.

Kinerja yang baik akan diberikan oleh pegawai yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap instansi. Namun ada banyak para ahli yang mendefinisikan mengenai kinerja pegawai salah satunya adalah sebagai berikut :

Pada setiap instansi yang berskala besar maupun menengah pada dasarnya selalu memiliki tujuan yang diharapkan. Tujuan instansi akan sedikit menggambarkan atas harapan dari instansi tersebut, setiap harapan yang diimpikan oleh instansi akan terfokus agar pegawai dapat membantu instansi dalam mencapai tujuannya dengan cara memberikan hasil pencapaian secara maksimal atas pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja merupakan bentuk dari pencapaian hasil pekerjaan pegawai dalam suatu organisasi atau instansi yang mana apabila pegawai memberikan kinerja yang diharapkan instansi terhadap dirinya (pegawai) akan mengantarkan organisasi atau instansi tersebut untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan diawal oleh pihak manajemen organisasi atau instansi.

### 2.3.2 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja menurut Hersey, Blacnchard, dan Johnson dalam Wibowo (2016, p.86) terdapat tujuh indikator kinerja yaitu :

- Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

- Standar

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 dapat di capai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

- Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terikat. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan *real goals* atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujaun yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk

mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan mencapai tujuan. Dengan umpan dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

- **Alat atau Sarana**

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagai mana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaann.

- **Kompetensi**

Kompetensi merupakan persyaratan dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

- **Motif**

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintetif.

- **Peluang**

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan menunjukkan prestasi kerjanya, terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan memenuhi syarat.

### 2.3.3 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Dale Timple dalam Wibowo (2008, p.80) sebagai berikut :

- Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seorang, misalnya kinerja seorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu tipe pekerja keras, sedangkan kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dikeluarkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Prestasi kerja atau hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai SDM periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan Kinerja adalah tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Pada dasarnya penelitian terdahulu di bidang manajemen sumber daya manusia dapat digunakan untuk menjadi dasar melakukan penelitian selanjutnya yang bersifat pengembangan atau pengajian ulang terhadap hasil yang telah diperoleh, apakah masih mempunyai hasil yang sama setelah diuji pada waktu yng berbeda, atau mempunyai hasil yang berbeda sama

sekali, pengujian tersebut bermanfaat untuk memperkuat hasil penelitian sebelumnya. Sehingga hasil penelitian tersebut bisa dapat dipergunakan untuk menentukan kebijakan di bidang sumber daya manusia.

Berdasarkan penelusuran atau pencarian tentang penelitian sebelumnya mengenai variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja telah dapat diperoleh informasi mengenai skripsi ini yang mempunyai pokok bahasan hampir sama. Berikut ini rangkuman penelusuran tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

<b>Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Heny Sidanti, Tahun 2016 , Universitas STIE Dharma Iswara Madiun	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin kerja,dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	Lingkungan kerja non fisik, Disiplin kerja, Motivasi kerja secara bersama-sama dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.
Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini, Tahun 2016, Universitas Pendidikan Ganesha , Singaraja	Pengaruh Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik, Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perternakan Pemerintah Kabupaten Buleleng.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, ada nya pengaruh Positif lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan



<b>Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
		Kabupaten Buleleng.
Diah Indriani Suwondo,Eddy Madiono Sutanto, Tahun 2015, Universitas Kristen Petra , Surabaya	Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, adanya pengaruh Positif lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

## 2.5 Keterkaitan Variabel

### 2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. kedisiplinan merupakan operatif MSDM yng terpenting karena semakin baik disiplin pegawai , semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya kedisiplinan pegawai yang baik, maka sulit bagi organisasi maupun instansi untuk mencapai hasil yang optimal.

Dengan demikian kedisiplinan yang baik sangat diharapkan oleh instansi, agar kinerja pegawai dapat sesuai dengan apa yang diharapkan instansi.penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Heny Sidanti, Tahun 2016, yang menghasilkan penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai .

### **2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

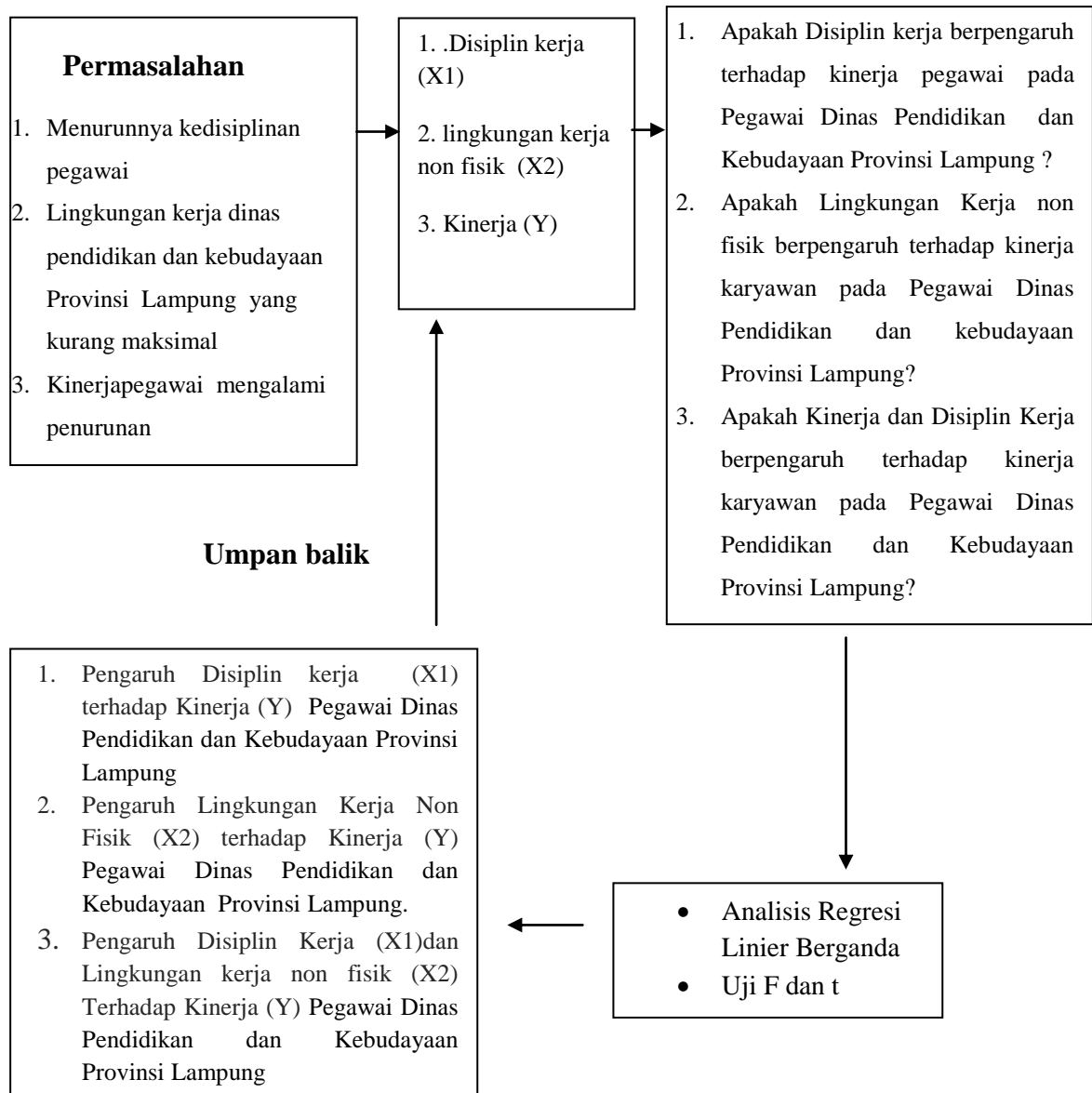
Dengan demikian lingkungan kerja non fisik yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan sesuai yang diinginkan. Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini, Tahun 2016, yang menghasilkan bahwa, ada nya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

### **2.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang menimbulkan seseorang dalam bekerjanya sesuai dengan apa yang diinginkan dan nyaman. Karena disiplin kerja adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran – pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembina hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

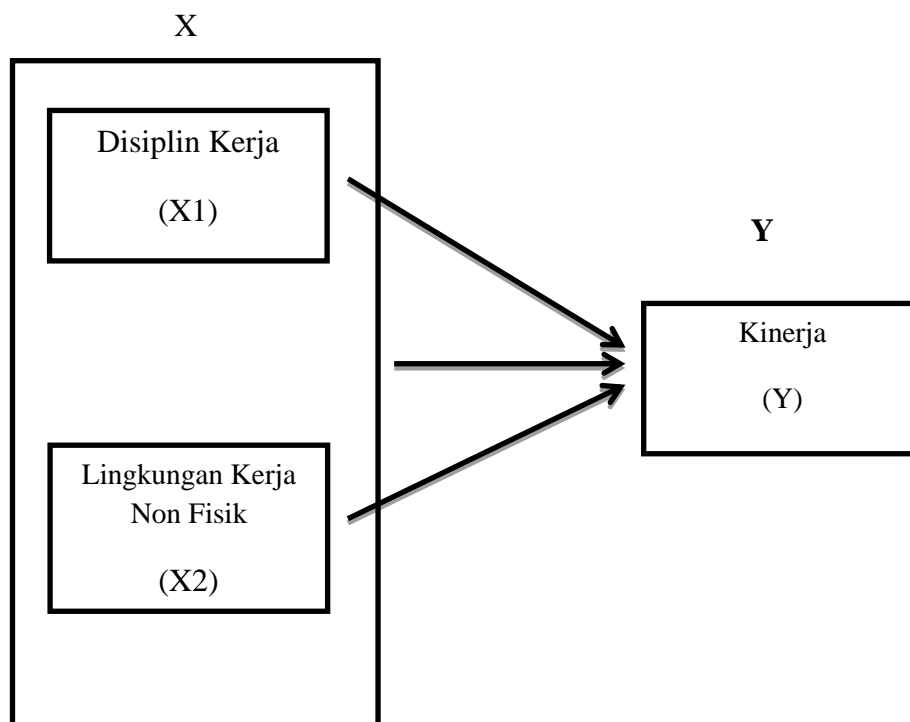
Dengan demikian meningkatkan kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja non fisik yang baik terhadap pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Penelitian mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto, Tahun 2015.

## 2.6 Struktur Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.2 Struktur Kerangka Pemikiran**

## 2.7 Model Penelitian



**Gambar 2.3 : Sub Struktur Riset**

Keterangan :

1. Variabel disiplin kerja secara individual mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel lingkungan kerja non fisik secara individual mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.
3. Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung