

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Umi Farida (2017:2) mengatakan bahwa pengertian manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian/organisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen adalah suatu kerangka kerja/proses yang membutuhkan pengarahan dan bimbingan suatu kelompok orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi yang nyata.

Dari pendapat diatas dapat uraikan bahwa manajemen adalah proses perencanaan/planning, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan setiap sumber daya yang ada guna mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan rencana yang ada, dan efisien berarti dilaksanakan dengan benar dan terorganisis yang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Manajemen harus melaksanakan fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan (Umi Farida, 2017:3). Dari uraian tersebut dapat diartikan bahwa ada 4 fungsi manajemen sebagai berikut,

1. Perencanaan

Menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan sehingga tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik.

2. Pengorganisasian

Mengelompokkan kegiatan orang serta menetapkan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Pengarahan

Fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberikan bimbingan, saran-saran, perintah atau instruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas sehingga tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan baik.

4. Pengawasan

Mengadakan penilaian, pencocokan, pemeriksaan terhadap sesuatu yang telah dilakukan sudah sesuai dengan rencana semula apa belum.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora dalam Edy Sutrisno (2009:5), Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan dengan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi. (T. Hany Handoko dalam Umi Farida 2017:12).

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. (Edy Sutrisno 2009:6). Menurut Umar dalam Edy Sutrisno (2009:7), dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu:

1. Fungsi Manajerial : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
2. Fungsi Operasional : pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dari penjelasan diatas dapat artikan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definsi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan,

pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan sumber daya manusia dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Umi dan Hartono (2016:48) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Kepemimpinan (Leadership) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang dimaksud. (Malayu dalam Umi dan Hartono 2016:48)

Sedangkan menurut Rachmawati (2004:67) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan.

Menurut Vera dan Wahyuddin dalam Umi dan Hartono (2016:49) indikator dari kepemimpinan ialah sebagai berikut :

1. Kejelasan pimpinan dalam memberi perintah
2. Pandai membaca situasi dan peka terhadap saran dan masukan
3. Pemberian penghargaan, teguran maupun pujian

4. Tinggi rendahnya tingkat kreativitas pimpinan dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik
5. Menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok
6. Kesiapan pihak atas dalam memberikan bimbingan, pengarahan, maupun contoh-contoh kepada bawahan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat artikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga tugas yang diberikan dapat dikerjakan sesuai arahan yang telah diberikan untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.3.2 Tugas-tugas Kepemimpinan

1. Sebagai konselor

Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Sebagai instruktur

Sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya.

3. Memimpin rapat

Seorang pemimpin rapat merupakan motor kehidupan rapat. Apakah suatu rapat akan berhasil atau tidak amat ditentukan oleh pemimpin rapat itu sendiri.

4. Mengambil keputusan

Pengambilan keputusan merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat di tentukan oleh ketrampilan mengambil keputusan, di saat-saat kritis.

2.1.3.3 Indikator Kepemimpinan

Menurut Ari Retno Hapsari (2008:9) indikator dari kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kemampuan mengarahkan
2. Mempengaruhi orang lain
3. Kecakapan
4. Tanggung Jawab
5. Kerja Sama

2.1.4 Disiplin

2.1.4.1 Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya.

Menurut Singodimejo (2002: 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma- norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosotakan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan Menurut Terry (dalam Tohardi, 2002: 87) Disiplin merupakan alat penggerak karyawan .agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar maka harus di usahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika di siplin hanya di hubungkan dengan hal- hal yang kurang menyenangkan (hukuman) karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Dan menurut Bagi Beach (dalam Siagian , 2002: 87) disiplin mempunyai dua pengertian . arti yang pertama , melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman . arti ke dua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan .

Dari beberapa pendapat tersebut dapat di rumuskan bahwa yannd dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan , yang ada dalam diri karyawan , yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Disiplin

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku , bila iya mendapatkan jaminan balas jasa yang

setimpal dengan jerih payah yang telah dikonstrusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan yang sebaik-baiknya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangatlah penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh setiap perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja dengan baik.

4. Keberanian Pemimpin dalam mengambil tindakan

Dengan adanya keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat

pelanggaran yang di buatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan yang tertulis yang pasti untuk dapat di jadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruks lisan yang dapat berubah- ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

2.1.4.3 Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan (2005:194-198) indikator disiplin karyawan suatu organisasi, di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas Jasa atau gaji
4. Waskat (pengawasan melekat)
5. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan

2.1.5 Lingkungan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala\sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004:134)

Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa defenisi diatas dapat uraikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil

kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

1. Pewarnaan
2. Penerangan
3. Udara
4. Suara bising
5. Ruang gerak

6. Keamanan

7. Kebersihan

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Struktur kerja

2. Tanggung jawab kerja

3. Perhatian dan dukungan pemimpin

4. Kerja sama antar kelompok

5. Kelancaran komunikasi

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

1. Rencana ruang kerja meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

2. Rancangan pekerjaan meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

3. Kondisi lingkungan kerja penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
4. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

1. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

2. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

3. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

4. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

5. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya peselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.1.5.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2004:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/ cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/ suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja

2.1.6 Kinerja Karyawan

2.1.6.1 Pengertian Kinerja

Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan(job standar).

Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Kinerja memfokuskan pada apa yang perlu diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.(Wibowo 2012:7)

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran,

tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

2.1.6.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Titisari (2014:74) mendefinisikan kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam upaya untuk mencapai tujuannya (Rivai 2004:309).

2.1.6.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dalam Titisari (2014:76), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baikburuknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak. Artinya efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat

dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikerluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seseorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi

maka, karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau dia memang atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Oleh karena itu, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

2.1.6.4 Indikator Kinerja Karyawan

Berikut beberapa indikator kinerja karyawan menurut pendapat Wirawan (2009:166), yaitu :

1. Keterampilan kerja, penguasaan pegawai mengenai prosedur (metode, teknik, tata cara, peralatan)
2. Kualitas pekerjaan, kemampuan pegawai menunjukkan kualitas kinerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian
3. Tanggung jawab, kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugas.
4. Disiplin, kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja, sejumlah kehadiran, dan keluar kantor untuk urusan dinas.
5. Kuantitas pekerjaan, kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian tersebut sangat penting sebagai sumber informasi.

1. Anita Tria Puspitasari¹, Elva Nuraina, dan Supri Wahyudi Utomo (2017) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Lawu Tirta Kabupaten Magetan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa, Model regresi linier berganda dengan menggunakan variabel independen Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan, dan Secara parsial pengujian terhadap hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Aan Hardiyana, Farina Helwiyani (2011), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa, Lingkungan Kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai, sedangkan Kepemimpinan, dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai.
3. Shinta Nur Arifa (2018), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui

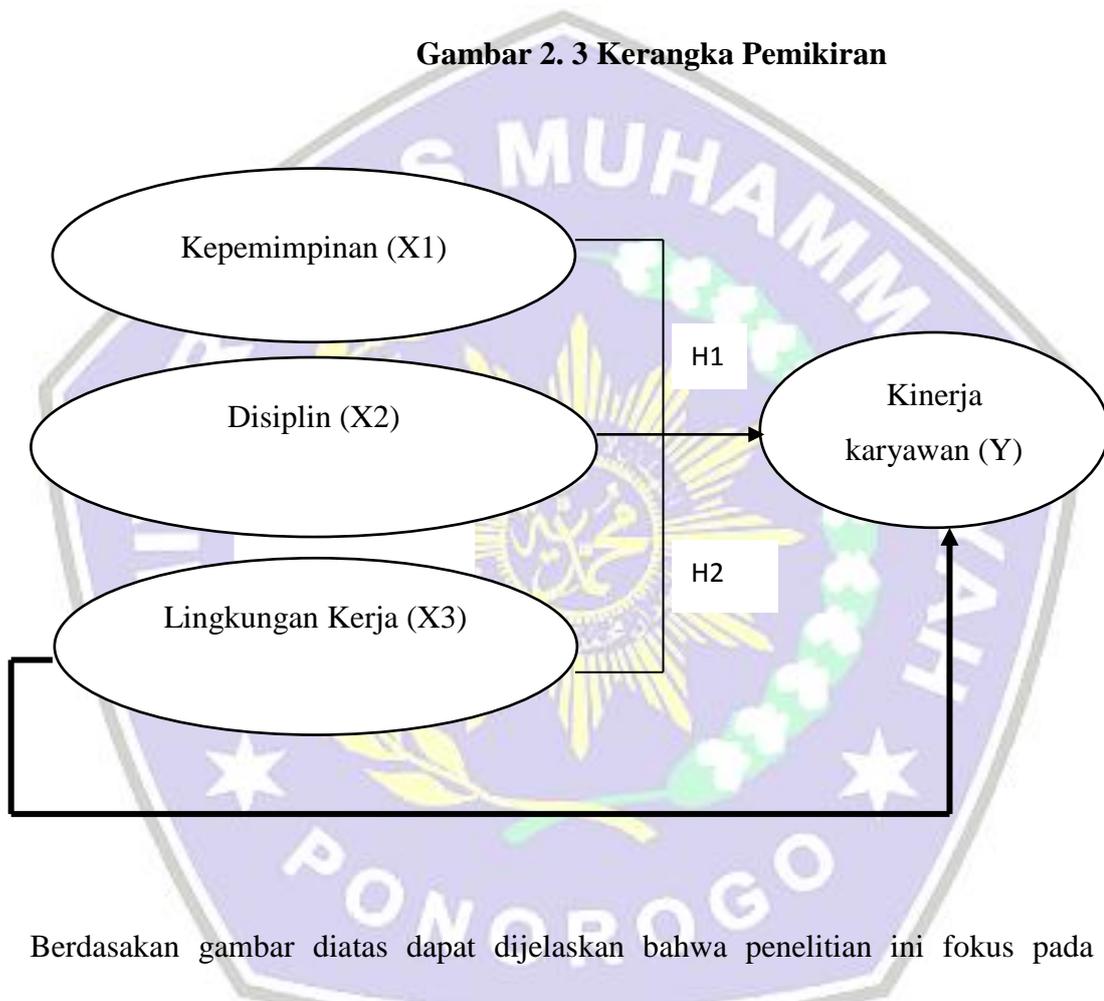
Motivasi Kerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa, pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja, dimana t hitung $2,00 > t$ tabel $1,98$. Untuk variabel kepemimpinan menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja, dimana t hitung $(2,00) > t$ tabel $(1,98)$. Untuk variabel lingkungan kerja menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja, dimana t hitung $(1,83) < t$ tabel $(1,98)$.



2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara Kepemimpinan, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran



Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa penelitian ini fokus pada Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian yang harus diuji kebenarannya secara empiris.

Adapun hipotesis dari rencana penelitian ini adalah:

H1: Diduga Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo

H2: Diduga variabel Lingkungan kerja yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo

