

BAB 11

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

B. Pengertian Manajemen

Menurut Malayu (2012), manajemen adalah alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dalam manajemen, kemudahan penggunaan dan efisiensi elemen manajemen diinginkan. Manajemen "adalah fungsi yang terkait dengan upaya untuk memperoleh hasil tertentu dari kegiatan orang lain" (Sedarmrantei 2009). Berdasarkan beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa manajemen adalah alat atau fungsi untuk mencapai tujuan bisnis yang diinginkan secara efektif dan efisien.

1. Usur-Usur Manajemen

Unsur-Unsur Manajemen menurut Usman (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Sebuah. Manusia, "merupakan sumber daya yang diperlukan dalam rangka menjiwai dan menggerakkan pegawai/bawahan serta memberikan energi dan refleksi bagi kemajuan dan kelangsungan lembaga. Kita juga bisa berbicara tentang kepemimpinan atau kewirausahaan."
- b. Sebuah. Bahan (barang), "suatu aspek produksi dalam bisnis atau organisasi, dapat terdiri dari meja kerja, bahan antara atau produk jadi".

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Batuatas Kabupaten Buton Selatan

- c. Sebuah. Mesin (machine)” berupa kebutuhan pokok dapat menggerakkan jaringan suatu organisasi. Mesin berupa perangkat yang digunakan oleh suatu instansi atau lembaga.
- d. Sebuah. Uang (money), “apapun yang digunakan untuk meningkatkan sumber daya organisasi”, uang/modal dibagi menjadi dua bagian, yaitu aktiva tetap berupa tanah, gedung/gedung, mesin dan modal kerja berupa uang tunai, pinjaman, “
- e. Sebuah. Metode (method), dalam lembaga pendidikan “metode pembelajaran yang dibentuk oleh seorang guru sangat penting untuk menjelaskan pelajaran. Karena metode yang digunakan mempengaruhi pemahaman siswa terhadap pelajaran
- f. Sebuah. Markt (pasar), di lembaga pendidikan sebagai tempat terjadinya interaksi antara pendidik dan peserta didiknya serta dengan pemangku kepentingan di dalam lembaga tersebut
- g. Minute (waktu), berupa hitungan waktu yang dipergunakan dan dimanfaatkan dalam pencapaian visi dan misi suatu lembaga secara efektif dan efisien.

2. Fungsi Manajemen

Menurut Siaga (2009) fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut

- a. Perencanaa (Planning) adalah keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentang sesuatu hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang ditentukan

- b. Pengorganisasian (Organizing) adalah pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga menciptakan tujuan yang telah ditentukan
- c. Penggerakan (Motivating) adalah pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan tertentu
- d. Pengawasan (Controlling) adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.”

C. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Malayu (2009) manajemen sumber daya ,manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, kariawan, dan masyarakat.” menurut Sedarmayanti (2009) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Batuatas Kabupaten Buton Selatan

Menurut Hasibuan (2012) fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan perusahaan.

b. Pengorganisasian

Organisasi adalah kegiatan organisasi seluruh pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanyalah alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik memungkinkan untuk mencapai tujuan secara efektif

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang membimbing seluruh karyawan untuk berkolaborasi dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bisnis, karyawan, dan perusahaan. Instruksi dilakukan oleh manajemen dengan memberikan tugas kepada bawahan untuk menjalankan semua fungsinya dengan baik.

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Batuatas Kabupaten Buton Selatan

d. Pengendalian (controlling)

Kontrol adalah pemantauan semua karyawan untuk memastikan bahwa mereka mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika terjadi kesalahan, rencana tindakan korektif dibuat. Pengawasan terhadap karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan dan pemeliharaan lingkungan kerja.

e. Pengadaan (procurement)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan kariawan yang sesuai dengan kebutuhan persahaan

f. Pengembangan (defelopmeni)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, toritis, konseptual, dan moral kariawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Pemeliharaan (maintenance)

Pemeliharaan adaalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas kariawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

h. Pemberhentian (separation) adalah putusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

D. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Handoko (2013) “Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran”.

“Kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan untuk memengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk bekerja secara bersama tanpa paksaan dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi Menurut Andang (2014)”

berdasarkan pendapat diatas “dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses dan perilaku memengaruhi individu atau kelompok agar bekerja sesuai dengan harapan yang diinginkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.”

Kepemimpinan adalah “sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Sehingga kepemimpinan dalam organisasi mempunyai kedudukan strategi, karna kepemimpinan merupakan sentral bagi seluruh kegiatan organisasi desa. Kepemimpinan mutlak sangat diperlukan dalam hubungan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi desa. Sehingga dalam kenyataannya dapat mempengaruhi moral perangkat desa dan kepuasan kerja. Terutama dalam tingkat satu organisasi. Kepemimpinan juga memiliki peran kritis dalam membantu kelompok atau perorangan untuk mencapai” tujuan.

a. Jenis Kepemimpinan

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Batuatas Kabupaten Buton Selatan

Jenis kepemimpinan menurut pemikiran Avolio (2012) dibagi menjadi dua tipe yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan hubungan timbale balik berdasarkan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin.

Karakteristik kepemimpinan Transformasional adalah:

- a. Imbalan kontigasi, yaitu adanya kontrak pertukaran imbalan untuk berbagi upaya yang dilakukan kariawan.
- b. Manajemen dengan pengecualian secara aktif, yaitu kecenderungan pemimpin untuk mengamati dan mencari berbagai tindakan untuk kelompok yang dipimpin.
- c. Hal tak campur tangan (laissez-faire) yaitu perilaku pemimpin untuk menghindari pembuatan keputusan atau melepas tanggung jawab mereka.

2. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan Transaksional adalah suatu model kepemimpinan yang terdapat transaksi atau pertukaran dalam hubungan pemimpin dan bawahan, pemimpin member imbalan dan janji untuk kinerja yang abik atau memberikan ancaman dan hukuman untuk kinerja yang buruk kepada kariawan.

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Batuatas Kabupaten Buton Selatan

- a. Karisma, yaitu pemimpin menanamkan rasa bangga dan memperoleh rasa hormat, pemimpin memiliki visi dan misi yang jelas.
- b. Kepemimpinan inspirasional yaitu pemimpin memberikan harapan yang tinggi atau memberikan ide-ide dan mengespresikan tujuan-tujuan penting dalam berbagai cara yang sederhana.
- c. Stimulasi intelektual yaitu pemimpin mendorong kecerdasan, rasionalitas dan penyelesaian masalah.
- d. Pertimbangan individual yaitu pemimpin memberikan perhatian personal, menasehati dan melatih kariawan secara individual.

b. Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2011) ada tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran perusahaan tercapai, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter disebut juga kepemimpinan direktif atau diktator pimpinan memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan.

Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan mengembangan strukturnya, sehingga yang paling diuntungkan dalam organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan Demokratis ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengembalian keputusan yang kooperatif. Gaya kepemimpinan ini ada kerjasama antara atasan dengan bawahan. Kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan Bebas ini memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pimpinan pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan.

4. Gaya Kepemimpinan diPlomatis

Gaya Kepemimpinan yang dapat melihat dua sisi, yaitu menguntungkan untuk dirinya dan juga lawannya. Mempunyai sifat pasif dan sabar yaitu kelemahan dari kepemimpinan ini. Pada umumnya mereka sanggup menerima tekanan dan sabar sehingga mendapatkan perilaku yang tidak menyenangkan.

5. Gaya Kepemimpinan Moralis

Gaya kepemimpinan Moralis yaitu kepemimpinan memiliki sifat sopan dan ramah kepada semua orang, mempunyai empati yang tinggi terhadap permasalahan bawahan.

c. Teori-Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan menurut oleh Moeheriono (2014) sebagai berikut:

1. Teori Kepemimpinan Motivation

Teori kepemimpinan motivation adalah untuk meningkatkan asosiasi antara cara-cara tertentu yang bernilai positif dalam mencapai tujuan dengan tingkah laku yang diharapkan dan meningkatkan penghargaan bawahan akan pekerjaan akan mengarah pada tujuan.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya menurut (Abbas, 2014).

2. Teori Kepemimpinan Efektif

Teori kepemimpinan efektif adalah teori yang menunjukkan efektivitas pola tingkah laku pemimpin tergantung dari hasil yang ditemukan oleh situasi tertentu. Pemimpin yang memiliki orientasi kerja cenderung lebih efektif dalam berbagai situasi, semakin sosiabel interaksi kesesuaian pemimpin, tingkat kepemimpinan semakin tinggi.

Teori Efektivitas Adalah “Seberapa Besar Tingkat Kelekatan Output Yang Dicapai Dengan Output Yang Diharapkan Dari Sejumlah Input” Menurut Paramitha (2015).

3. Teori kepemimpinan humanistik

Teori kepemimpinan humanistik adalah untuk memberikan kebebasan kepada setiap individu untuk merealisasikan potesinya dalam memenuhi kebutuhannya dan sejalan dengan arah tujuan organisasi.

Menurut Assegaf, (2011) “Teori humanistik berasumsi bahwa teori belajar apapun baik dan dapat dimanfaatkan, asal tujuannya untuk memanusiakan manusia yaitu pemcapaian aktualisasi diri, pemahaman diri, serta realisasi diri orang belajar secara optimal”.

Terdapat tiga variabel dalam kepemimpinan yaitu sebagai berikut:”

- a. Kepemimpinan yang sesuai dan memperhatikan harapan, kebutuhan dan kemampuannya.
- b. Organisasi ya’ng disusun dengan agar relevan dengan kepentingan anggota
- c. Interaksi yang harmonis antara pemimpin dan anggota untuk bekerja sama dengan anggota

d. Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Nursyabani(2018) yaitu sebagai berikut:

1. Mengembangkan, melatih dan mengayomi bawahan

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Batuatas Kabupaten Buton Selatan

2. Berkomunikasi secara efektif dengan bawahan
3. Member informasi pada bawahan mengenai apa yang diharapkan perusahaan mereka
4. Menetapkan standar hasil kerja yang tinggi
5. Mengenali bawahan serta kemampuannya
6. Memberikan peranan kepada bawahan dalam proses pengambilan keputusan
7. Selalu member informasi kepada bawahan mengenai kondisi perusahaan
8. Waspada terhadap kondisi moral perusahaan dan selalu berusaha untuk meningkatkannya
9. Bersedia melakukan perubahan dalam melakukan sesuatu
10. Menghargai prestasi bawahan

Selain itu terdapat indicator kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (2012) yaitu sebagai berikut:

1. Bersifat adil
2. Memberikan sugesti
3. Mendukung tujuan
4. Menciptakan rasa aman
5. Sebagai wakil organisasi
6. Sumber inspirasi
7. Bersikap menghargai

e. Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Perangkat Desa

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Batuatas Kabupaten Buton Selatan

kepemimpinan sangat berhubungan dengan kinerja perangkat desa. Karna semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja perangkat desa dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan perilaku hubungan merupakan kepemimpinan yang lebih menaruh pada perilaku pemimpin yang mengarah pada kesejahteraan, saling percaya, saling menghargai, dan penuh kehangatan pemimpin dengan perangkatnya. Semakin baik gaya kepemimpinan kepala desa maka, semakin baik pula kinerja para kinerja perangkat desa.

Yonathan (2014) terhadap karyawan Sungkai Indah diJatinegara Jakarta Timur. Menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Sungkai Indah diJatinegara Jakarta Timur.

Nurhidayat, (2017). Simpulan dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa wilayah selatan Kecamatan Pangkah Kabupaten Tegal.

Menurut Hasibuan (2018). terdapat kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau perangkat desa. Sudin .A (2010) penelitiannya didasa kecamatan Lawean Kota Surakarta. bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor.

2. Lingkungan Kerja

‘Menurut Nuraini’(2013)“lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam

menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya airconditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya.”

Lingkungan kerja menurut Hartono (2016)“adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberi kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah dan lain sebagainya.”

Berdasarkan“dua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar kariawan dan dapat mempengaruhi tugas yang dibebankan kepadanya baik secara fisik maupun nonfisik sehingga menimbulkan suasana yang aman, tentram, dan lain sebagainya.”

a. Jenis Lingkungan Kerja

Jenis Lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2009) dibagi menjadi dua kategori

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan“fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja kariawan secara langsung maupun tidak langsung.”

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Batuatas Kabupaten Buton Selatan

Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang baik dengan pemimpin atau atasan maupun sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan. Menurut Sedarmayanti (2011), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.”

Menurut Sedarmayanti (2011), 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. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Batuatas Kabupaten Buton Selatan

sama”. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Jadi, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan

Menurut Sedarmayanti (2011) Menyatakan bahwasecara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitufaktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

a. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

1. Pewarnaan
2. Penerangan
3. Udara
4. Suara bising
5. Ruang gerak
6. Keamanan
7. Kebersihan

b. 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

b. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) adalah sebagai berikut

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Batuatas Kabupaten Buton Selatan

1. Penerangan ditempat kerja
2. Suhu udara ditempat kerja
3. Kelembaban ditempat kerja
4. Sirkulasi ditempat kerja
5. Kebisingan ditempat kerja
6. Getaran mekanis ditempat kerja
7. Bauh tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna ditempat kerja
9. Dekorasi ditempat kerja
10. Musik ditempat kerja
11. Keaman ditempat kerja

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Hanaysha (2016) sebagai berikut

1. Melengkapi Fasilitas yang mendukung kerja
2. Lingkungan kerja yang bersih
3. Berada dalam keadaan aman dan tentram
4. Lingkungan kerja tidak bising

Indikator lingkungan kerja menurut Indah Setiani (2017) sebagai berikut

1. Sirkulasi udara
2. penerangan ditempat kerja
3. Hubungan pemimpin dengan kariawan
4. Hubungan sesama rekan kerja
5. Letak tata rung di tempat kerja

d. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Perangkat Desa

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Batuatas Kabupaten Buton Selatan

Tentunya didalam suatu organisasi sangat penting dalam menimbulkan rasa aman dan kenyamanan didalam pekerjaannya, karna dengan adanya lingkungan kerja yang sangat baik akan menambah wawasan dan motivasi kerja pegawai dalam melakukan tugasnya.

Hubungang linkgunan kerja menurut Susilaningasih (2013) bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat kariyawan atau perangkat desa merasa nyaman. Kenyamanan tertentu akan berdampak peningkatan kinerja kariawan atau perangkat desa “sebaliknya jika lingkungan kerja yang di dalamnya tidak baik maka akan bersifat fatal bagi karyawan atau perangkat yaitu menurun kinerja karyawan atau perangkat itu sendiri.

Patimah,(2018). Penelitian Pegawai diKantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal Bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Diana (2013) dalam penelitiannya mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Tanah Datar menemukan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.”

3. Disiplin Kerja

Disiplin “kerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan mereka sehari hari. Seseorang individu yang mempunyai kedisiplinan tinggi pasti akan bekerja dengan baik walaupun tidak diperintah atau diawasi oleh pemimpin. Seorang pegawai

yang memiliki tingkat kedisiplinan sangat tinggi pasti melakukan pekerjaannya dengan baik.”

‘Menurut Sutrisno, (2009)’ “disiplin merupakan alat penggerak pegawai, Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.”

Menurut Saroyeni (2018) dalam penelitiannya, keberadaan disiplin kerja diperlukan dalam suatu lembaga atau organisasi., karna dalam susunan disiplin suatu lembaga atau organisasi akan dapat mengimplementasikan program kerjanya untuk mencapai target yang ditetapkan”

Menurut Herli (2010) disiplin kerja harus dikembangkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi melalui pengembangan motivasi dan komitmen orang-orang dalam organisasi”

Berdasarkan “pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi terhadap para pegawai sebanyak mungkin karna kemajuan dalam suatu organisasi memiliki kedisiplinan yang baik.”

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009) menyatakan sebagai berikut:

1. Besarnya Kompensasi

Besarnya kompensasi dapat yang dapat diberikan kepada kariawan itu dapat menimbulkan semangat bagi kariawan dalam

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Batuatas Kabupaten Buton Selatan

melaksanakan pekerjaannya serta tingkat disiplin kariawan semakin tinggi.

2. Keteladanan Pemimpin

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam organisasi karna dalam organisasi para pegawai akan melihat bagaimana pemimpin melakukan tugas atau mengayomi semua kariawan maupun disiplin kerja dalam melakukan tugasnya. Karna pemimpin merupakan contoh atau panutan bagi kariawan.

3. Adanya peraturan rill atau pasti yang dapat dijadikan acuan

Disiplin tidak akan terjadi dalam perusahaan atau organisasi, bila tidak ada peraturan yang tertulis atau pasti untuk dijadikan pegangan. Sehingga disiplin kerja bagi kariawan

4. Pemimpin berani dalam mengambil keputusan

Ketika di dalam disiplin kerja yang di lakukan oleh pegawai di dalam organisasi atau perusahaan tidak sesuai dengan aturan yang dibuat oleh pemimpin. Maka pemimpin berani mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

5. Adanya Pengawasan Pemimpin

didalam suatu organisasi pemimpin selalu melakukan pengawasan kepada pegawai yang sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan.

6. Adanya perhatian pemimpin terhadap kariawan

di dalam perusahaan atau organisasi pegawai atau kariawan memiliki karakter yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain.

7. Menciptakan Kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin Kerja

Lingkungan kerja sangat memberikan dukungan pada pegawai dan apa bila di dukung oleh satu pihak dalam organisasi atau perusahaan.

b. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja Menurut Sianambela (2017) sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Teladan Terhadap Pemimpin
3. Balasan Jasa
4. Keadilan
5. Waskat (pengawasan melekat)
6. Hukuman atau Sanksi
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Menurut Herli (2010) Indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Selalu hadir tepat waktu
2. Selalu mengutamakan presentasi kehadiran
3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja
4. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
6. Memiliki semangat kerja yang tinggi

7. Memiliki sikap yang baik
8. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

c. Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Perangkat Desa

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja perangkat desa, karna merupakan kesediaan dan ketaatan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang di berikan oleh pemimpin. Sikap perangkat atau pegawai harus memiliki sikap disiplin tanpa harus ada keterpaksaan dan juga pemimpin melakukan pengawasan yang tegas dalam memimpin organisasi atau perusahaan.”

Menurut Hrlie (2016) “hubungan disiplin kerja dengan kinerja perangkat desa merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya yang maksimal kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma social”.

Menurut Smiyati (2015) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai”

menurut LAOLI (2020) penelitian Perangkat Desa di Kecamatan Gunungsitoli Idanoi. menjelaskan bahwa disiplin kerja signifikan terhadap efektifitas pelayanan pegawai.”

Menurut Syafrina, (2017). Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

4. Kinerja Perangkat Desa

kinerja adalah taraf kekuasaan yang “dicapai oleh tenaga kerja, baik yang bersifat kualitatif maupun bersifat kuantitatif sesuai dengan kriteria ukuran yang ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri Menurut Priyono (2010)”

Kinerja“menurut Hadija (2016) adalah hasil kerja pegawai atau perangkat secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kuantitas maupun secara kualitas berdasarkan kriteria yang disepakati dan ditentukan terlebih dahulu.”

Berdasarkan“pendapat kedua diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau taraf kekuasaan kerja pegawai secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kriteria yang disepakati terlebih dahulu”

a. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Mengkunegara (2016) sebagai berikut:

1. Kemampuan

Menurut Lendi (2016) kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, serta kekuatan seorang individu dalam melakukan pekerjaan dimana dalam pekerjaan membutuhkan mental berfikir guna dapat memecahkan masalah.

2. Motivasi

Menurut Wibowo (2010) Motivasi adalah dorongan atau serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Kaswan (2013) adalah sebagai berikut:

1. Penilaian memberikan justifikasi secara resmi
2. Penilaian menggunakan sebagai kriteria dalam validasi tes
3. Penilaian memberi umpan balik kepada karyawan atau perangkat
4. Penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan atau perangkat
5. Penilaian dapat mendiagnosis masalah-masalah organisasi dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan karakteristik-karakteristik pribadi
6. Penilaian bersifat motivasi
7. Penilaian merupakan wahana komunikasi
8. Penilaian sebagai fungsi dasar

c. Mengukur Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012) Penilaian Kinerja Karyawan merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sesuatu pekerjaan dapat diukur melalui:

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberapa unit pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap kariawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang ditentukan suatu pekerjaan tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang ditentukan pekerjaan tersebut

3. Ketepatan Waktu

Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karna memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”

4. Kehad"iran

Sesuatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran dalam mengerjakannya.”

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidaak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Karna karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan pekerja lainnya.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Setiawan (2014) adalah sebagai berikut:

1. Menyelesaikan tugas dalam waktu yang tepat

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Batuatas Kabupaten Buton Selatan

2. Kesesuaian jam dengan pekerjaan
3. Tingkat kehadiran
4. Kerja sama antar karyawan
5. Kepuasan kerja

Indikator kinerja Menurut Sedarmayanti (1015) yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja yaitu keterampilan yang dimiliki pegawai untuk memecahkan masalahnya sendiri dalam menyelesaikan tugasnya

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik

3. Kejujuran

Kejujuran yaitu penyampaian sesuatu yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

4. Kerjasama

Kerjasama yaitu kemampuan pegawai dalam bekerjasama dengan rekan kerjanya

5. Inisiatif

Inisiatif yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan serta mampu mengambil keputusan dalam keadaan mendesak

6. Ketepatan waktu

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Batuatas Kabupaten Buton Selatan

Ketepatan waktu ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya waktu penyelesaian pekerjaannya dengan waktu yang ditetapkan sebelumnya

7. Tingkat kesalahan kerja

Tingkat kesalahan kerja yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa mengurangi kualitas kerja

8. Kecepatan kerja

Kecepatan kerja yaitu seberapa cepat pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan ruti tanpa mengurangi kualitas kerja

‘Penelitian Terdahulu Tentang Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Perangkat Desa’

1. Muh Khabi(2017) Meneliti Tentang “PPENGARUH KEPEMIMPINAN, PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KEPALA DESA TEHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI DESA KECAMATAN NGOMBOL KABUPATEN PURWOREJO.” Berdasarkan analisis deskripsi maupun analisis statistik. Penelitian menyimpulkan bahwa “Kepemimpinan kepala desa secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa.”
2. Dari“penelitian yang dilakukan oleh Novia Sari (2014) PENGARU LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERANGKAT DESA KECAMATAN MAJENANG KABUPATEN CILACAP DESA PAHOJEANG. Penelitian ini menggunakan metode

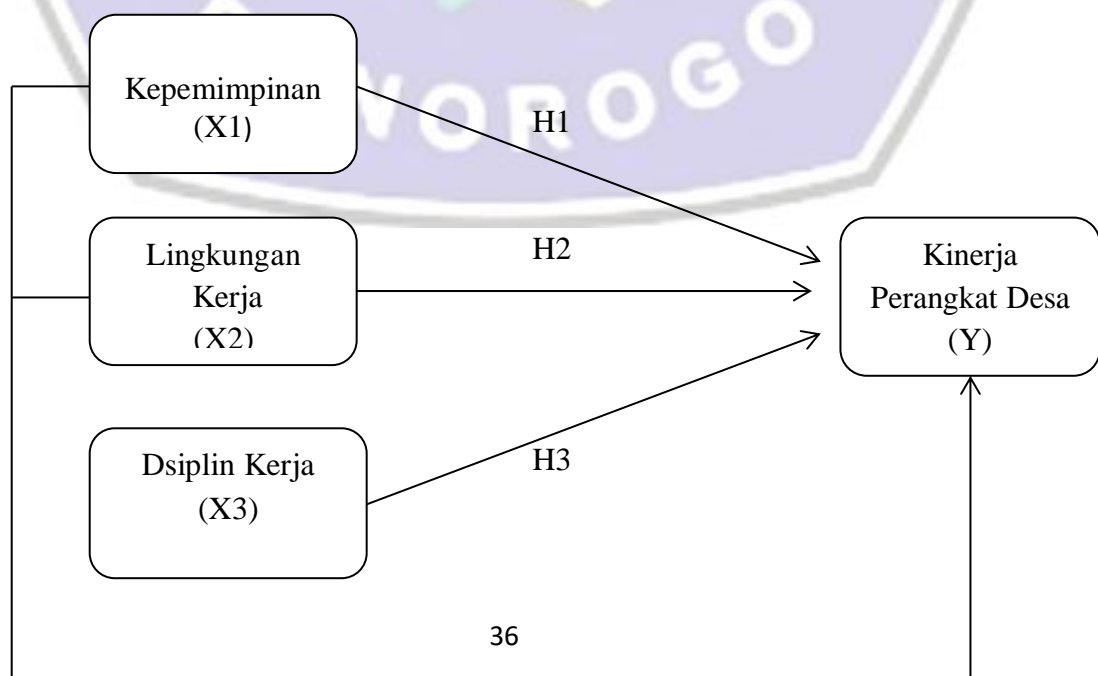
Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Batuatas Kabupaten Buton Selatan

asosiatif. Lingkungan kerja sangat berpengaruh kenyamanan terhadap kinerja perangkat desa”

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Syahida (2018). Dengan judul PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN MOTIFASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA. dalam satu Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara. peneliti ini menggunakan metode analisis deskriptif presentase dan uji hipotesisnya dengan bantuan SPSS. Memiliki pengaruh besar secara bersama-sama dari disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motifasi kerja terhadap perangkat desa.

5. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini menguji pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran



6. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul Sugiyono (2017)”

a. Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)

Kepemimpinan menurut Sutrisno (2009) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para perangkat atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan khendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Batuatas Kabupaten Buton Selatan

Penelitian lain yang dilakukan oleh FajarNurhidayat (2017) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa dikantor kepala desa wilayah selatan kecamatan pangkah kabupaten tegal. Artinya bahwa kepemimpinan yang baik itu sangat mempengaruhi hasil kinerja yang baik.

Hasil penelitian terdahulu oleh Muh Khabi (2017) bahwa kepemimpinan kepala desa secara positif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa kecamatan ngombol kabupaten purworejo. Artinya bahwa kepemimpinan yang baik pasti akan meningkatkan semangat kerja perangkat desa.

H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Batuatas Kabupaten Buton Selatan.

b. Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)

Menurut Nitisemito (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya Airconditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti

Penelitian yang dilakukan oleh Novia (2014) membuktikan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh positif dan kenyamanan terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap Desa

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Batuatas Kabupaten Buton Selatan

Pahojang. Artinya bahwa lingkungan kerja merupakan mendorong semangat kita dalam melakukan tugas baik dari dalam maupun dari luar.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Putri Jayanti (2018) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat negeri kabupaten Tanah Datar. Maka dengan meningkatnya lingkungan kerja indah pasti akan menimbulkan kerja yang baik.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Batuatas Kabupaten Buton Selatan.

c. Disiplin Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)

Menurut Simatupang (2018) dalam penelitiannya, keberadaan disiplin kerja diperlukan dalam suatu lembaga atau organisasi., karna dalam susunan disiplin suatu lembaga atau organisasi akan dapat mengimplementasikan program kerjanya untuk mencapai target yang ditetapkan

Penelitian ini yang dilakukan oleh Sonitehe (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Gunungsitoli Idanoi. Maka dengan meningkatnya disiplin kerja pasti menimbulkan kerja yang baik.

Penelitian ini yang dilakukan oleh Nur Hamida (2018) membuktikan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat atau pegawai. Kantor Desa Puji Mulio Kecamatan Sunggal. Maka dari itu dengan meningkatnya tingkat kedisiplinan maka pegawai atau perangkat memiliki kinerja yang baik.

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Batuatas Kabupaten Buton Selatan

H3 : disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Batuatas Kabupaten Buton Selatan.

d. Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)

Berdasarkan penyusunan hipotesis 1, Hipotesis 2, hipotesis 3, penelitian ini dapat menarik kesimpulan dengan hipotesis sebagai berikut:

H4 :Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, sangat berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

