

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM inihanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja yangbekerja dalam perusahaan.

Hasil kerja tersebut merupakan kinerja. Menurut Bintaro dan Daryanto (2017: 106), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. menurut Kasmir (2016: 189-193) kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Menurut Kasmir (2016: 189-193) kompensasi atau insentif, gaya

kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan, perkembangan teknologi, dan delegasi tugas.

Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV merupakan perkebunan yang menghasilkan kelapa sawit, untuk meningkatkan produksi di Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV tidak terlepas dari kinerja karyawan. Drs M Hatta (1994) menyatakan bahwa "Produksi adalah segala pekerjaan yang menimbulkan guna, memperbesar guna yang ada dan membagikan guna itu diantara orang banyak." Drs Eko Harsono (1994), pengertian produksi adalah sebagai berikut "Produksi adalah setiap usaha manusia/ kegiatan yang membawa benda ke dalam suatu keadaan sehingga dapat dipergunakan untuk kebutuhan manusia dengan lebih baik. Untuk memperoleh produksi yang tinggi maka perlu meningkatkan Kinerja Karyawan.

Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV didirikan berdasarkan Nota Kesepahaman *Take Over* dengan PT Andalas Agro Nusantara dengan Nomor 04.Dirut/MoU/I/2006 – 10/AAN/I/2006 pada tanggal 20 Januari 2006.

Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV memiliki area yang sedang ditanami kelapa sawit, luas area tanaman kelapa sawit di Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV dapat kita lihat pada Gambar 1.2 berikut.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV WILAYAH DISTRIK - III UNIT USAHA BALAP		IKHTISAR LUAS AREAL KONSESI (HA)						BULAN : MEI 2021		
LUAS AREAL	Tahun Tanam	A F D E L I N G						Jumlah seluruh	%	
		I	II	III	IV	V	VI			
A. Tanaman Menghasilkan										
Tanaman Muda : 4-8 tahun	2012	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Jumlah	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tanaman Remaja : 9-15 tahun	2008	-	211	277	512	-	35	1.035	18,55	
	2009	579	423	452	408	248	239	2.349	42,09	
	2010	70	97	51	26	46	130	420	7,53	
	2011	-	-	17	-	297	262	576	10,32	
	2012	-	-	-	15	62	17	94	1,68	
	Jumlah	649	731	797	961	653	683	4.474	80,16	
Tanaman Dewasa : 16-20 tahun	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Jumlah	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tanaman Tua : 21-24 tahun	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Jumlah	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tanaman Rentan > 24 tahun	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Jumlah	-	-	-	-	-	-	-	-	
Jumlah Tanaman Menghasilkan		649	731	797	961	653	683	4.474	80,16	
B. Tan. Belum Menghasilkan										
Tanaman Tahun Pertama	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tanaman Tahun Kedua	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tanaman Tahun Ketiga (Rehab)	2018	95	36	9	-	-	6	146	2,62	
Jumlah Tanaman Belum Menghasilkan		95	36	9	-	-	6	146	2,62	
C. Tan. Ulang / Baru / Konversi										
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Jumlah A + B + C		744	767	806	961	653	689	4.620	82,78	
D. Areal Lain - lain										
Bibitan	-	-	-	9	-	-	-	9	0,16	
Mangrove	2	3	17	4	51	-	-	77	1,38	
Bukit Batu	115	2	2	-	92	-	-	211	3,78	
Penyangga Laut	230	-	-	-	26	-	-	256	4,59	
Hutan Cadangan	-	24	-	-	195	67	-	286	5,12	
Tanah Garapan/Stanvas	-	-	-	-	-	-	100	100	1,79	
Emplasmen/Perumahan	-	-	-	-	9	-	-	9	0,16	
Perumahan Afdeling	1	4	2	2	2	2	2	13	0,23	
Jumlah D.		348	33	30	15	366	169	961	17,22	
Jumlah		1.092	800	836	976	1.019	858	5.581	100,00	

Gambar 1.1 Luas Area Tanaman Kelapa Sawit Kebun Batang Laping PT Perkebunan Nusantara IV

Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV memiliki hasil produksi yang setiap tahunnya selalu berubah-ubah. Perkembangan hasil produksi Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV setiap tahunnya dapat kita lihat pada Gambar 1.3. berikut.

REALISASI PRODUKSI 5 TAHUN TERAKHIR														
TAHUN : 2017 SD 2021 (REAL 2022 + RKAP 2022)														
UNIT KEBUN BALAP														
Bulan	2017		2018		2019		2020		2021		REAL 2022		RKAP 2022	
	KG	%	KG	%	KG	%	KG	%	KG	%	KG	%	KG	%
Januari	4.111.230	7,23	4.461.740	8,09	3.758.350	6,73	4.488.320	6,75	3.813.510	4,92	3.585.800	6,34	3.922.000	4,25
Februari	3.321.220	5,84	4.429.750	8,04	4.282.170	7,67	4.477.730	6,73	5.342.610	6,90	5.315.530	9,40	6.583.000	7,13
Maret	5.077.280	8,92	5.578.320	10,12	4.615.280	8,27	5.188.540	7,80	6.682.670	8,63	7.130.430	12,61	7.554.000	8,18
TW I	12.509.730	21,99	14.469.810	26,25	12.655.800	22,67	14.154.590	21,28	15.838.790	20,45	16.031.760	28,35	18.059.000	19,55
April	5.417.230	9,52	4.624.840	8,39	4.035.400	7,23	5.773.510	8,68	6.756.630	8,72	7.377.710	13,05	8.517.000	9,22
Mei	5.220.270	9,18	3.843.620	6,97	3.832.240	6,86	5.565.730	8,37	6.137.960	7,93	6.763.430	11,96	7.377.000	7,98
Juni	4.354.240	7,65	3.864.830	7,01	4.547.580	8,15	6.024.750	9,06	7.958.920	10,28	8.885.090	15,71	8.278.000	8,96
TW II	14.991.740	26,35	12.333.290	22,38	12.415.220	22,24	17.363.990	26,10	20.853.510	26,93	23.026.230	40,72	24.172.000	26,16
SM 1	27.501.470	48,34	26.803.100	48,63	25.071.020	44,90	31.518.580	47,37	36.692.300	47,38	39.057.990	69,07	42.231.000	45,71
Juli	5.843.100	10,27	5.127.120	9,30	4.475.850	8,02	6.482.470	9,74	8.167.930	10,55	8.465.250	14,97	8.840.000	9,57
Agustus	5.883.090	10,34	6.004.870	10,89	6.083.540	10,90	6.772.520	10,18	7.998.740	10,33	9.022.310	15,96	8.895.000	9,63
September	4.948.780	8,70	5.194.700	9,42	6.299.040	11,28	6.371.790	9,58	7.509.760	9,70	-	-	8.735.000	9,45
TW III	16.674.970	29,31	16.326.690	29,62	16.858.430	30,19	19.626.780	29,50	23.676.430	30,57	17.487.560	30,93	26.470.000	28,65
Oktober	5.297.270	9,31	4.867.670	8,83	4.976.410	8,91	5.219.680	7,85	6.241.130	8,06	-	-	8.239.000	8,92
November	3.349.910	5,89	3.832.840	6,95	4.946.620	8,86	5.057.420	7,60	5.598.010	7,23	-	-	7.849.000	8,50
Desember	4.070.180	7,15	3.289.370	5,97	3.979.870	7,13	5.108.600	7,68	5.237.430	6,76	-	-	7.599.000	8,23
TW IV	12.717.360	22,35	11.989.880	21,75	13.902.900	24,90	15.385.700	23,13	17.076.570	22,05	-	-	23.687.000	25,64

Gambar 1.2 Hasil Produksi Tanaman Kelapa Sawit Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV

Dari Gambar 1.3. dapat kita lihat hasil produksi tanaman kelapa sawit di Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV selalu mengalami perubahan, terkadang naik dan terkadang turun, terjadinya naik dan turun hasil produksi menjadi cacatan masalah dan harus di selesaikan.

Produksi Kelapa Sawit dipengaruhi oleh kinerja karyawan Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV, Karyawan Kebun Balap berjumlah 540 orang, yang terdiri dari 235 karyawan kontrak, 305 karyawan tetap, dan 108 (20%) orang diantaranya memiliki latarbelakang sebagai nelayan yang beralih profesi menjadi karyawan. Nelayan asal Pulau Tamang 66 orang dan desa Batahan 42 orang. Hal ini merupakan kendala karena perbedaan profesi menyebabkan perbedaan karakter. Hasil penelitian Dewi Pravitasari dkk, (2017) menyatakan bahwa analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar adalah sebagai berikut: 1. Faktor motivasi kerja,

disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara individu hanya faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar. Faktor disiplin kerja secara individu tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar. 2. Faktor motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batu

Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV, mempunyai karyawan yang berklasifikasi baik. Guna mencapai keberhasilan dari perusahaan sehingga karyawan yang bekerja harus didasari dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja yang baik untuk mencapai kinerja. Adanya kinerja yang baik dari para karyawan dapat mendorong perusahaan untuk kualitas kerja, sehingga pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan dari perusahaan. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan serta mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa kurang nyaman bagi karyawan sehingga akan sulit untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian lingkungan kerja harus diperhatikan, karena lingkungan kerja yang kurang baik dapat

mempengaruhi aktivitas kerja para karyawan dan mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka untuk meningkatkan produksi tersebut perlu dilakukan penelitian terkait faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menghasilkan konsep untuk meningkatkan kinerja di Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah bagian penting dalam sebuah penelitian selain dari latar belakang dan juga perumusan masalah yang ada, dimana selain luas lahan tetapi ada faktor yang terkait Sumber Daya Manusia yang mempengaruhi hasil produksi kelapa sawit di Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV yaitu pengaruh kinerja karyawan, Kinerja karyawan yang baik maka akan memberikan harapan keberhasilan pencapaian peningkatan produksi kelapa sawit. Keberhasilan ini didukung oleh sistem budidaya yang baik dan juga didukung oleh kinerja dari dari karyawan maupun pimpinan yang ada di Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV. Diharapkan dengan adanya kinerja karyawan maka akan memberikan pengaruh untuk pencapaian peningkatan produksi tanaman kelapa sawit, khususnya di Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV. Menurut Alkauzar (2019) Perusahaan Perkebunan Kelapa sawit PT. Anugerah Langkat Makmur di Desa Singkuang sangat berdampak signifikan terhadap

lingkungan dan sosial dengan meningkatnya ekonomi pendapatan nelayan yang berubah profesi menjadi karyawan di perkebunan.

Keberadaan Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV di Desa Batahan sangat berdampak terhadap sosial ekonomi masyarakat, terutama kebutuhan sehari-hari dan pendapatan masyarakat yang meningkat, dibandingkan sebelum berdirinya Perkebunan Kelapa Sawit, masyarakat hanya bekerja sebagai nelayan, yang penghasilannya tidak menentu berapa perbulannya. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian untuk melihat faktor lingkungan terhadap kinerja karyawan dimana profesi nelayan menjadi karyawan di kebun balap.

Dalam penelitian ini faktor kinerja yang diteliti terdiri 4 variabel yaitu Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan, dan Lingkungan. Dasar penetapan Empat variable dapat didasari dari hasil penelitian sebelumnya.

1.3. Rumusan Masalah

1. Bagaimana keadaan dari kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV ?
2. Bagaimana konsep dari kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a. Mengetahui keadaan dari kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV ?
- b. Mengetahui konsep dari kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV ?
- c. Mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV ?

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian terdiri dari manfaat praktis dan manfaat teoritis adapun manfaat praktis adalah penelitian dilakukan karena ada masalah yang ingin dipecahkan, Manfaat praktis menjelaskan manfaat yang berguna untuk memecahkan masalah secara praktis. Manfaat teoritis adalah merupakan manfaat penelitian bagi pengembangan ilmu sehingga manfaat teoritis ini dapat mengembangkan ilmu yang diteliti dari segi teoritis. Manfaat teoritis ini juga berfungsi untuk menjelaskan apabila teori yang digunakan masih relevan untuk penelitian, relevan secara umum, atau tidak sama sekali. Manfaat teoritis juga untuk memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian sejenis.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Untuk menemukan faktor-faktor kinerja karyawan (Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja) yang mempengaruhi peningkatan hasil produksi kelapa sawit di Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV.
2. Bagi Peneliti selanjutnya teoritis hasil penelitian ini dapat menambah aspirasi atau pengetahuan bagi peneliti selanjutnya yang memiliki kaitan dengan meningkatkan produksi di Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV.
3. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan (Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja) terhadap peningkatan produksi kelapa sawit di Kebun Balap PT Perkebunan Nusantara IV.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh yang meningkatkan kinerja karyawan. Melina Taurisa dan Ratnawati, (2012), mengkaji tentang analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Demak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Data yang dikumpulkan dengan metode analisis SEM (*struktural equation model*).

Wahyuni (2012) mengkaji tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Serangkai Surakarta. Hasil penelitian yang telah diteliti menunjukkan variabel-variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel yang digunakan yaitu, kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), motivasi kerja (X3), dan kinerja (Y), dengan menggunakan alat analisis, uji instrument

yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi, serta uji hipotesis yang terdiri dari analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan R².

Beberapa penelitian telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap peningkatan produksi terlihat pada

Tabel 2.1 :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil penelitian
1	Yuni Siswanti (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi	Metode Analisis Regresi Linier	Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan dan motivasi kerja memiliki peran memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2	Reza, (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian yang dilakukan di peroleh hasil bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan
3	Swandono Sinaga (2016)	Pengaruh Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan (bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada (bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul

				Pusaka Segati Pelalawan Riau
4	Ayu Puspitaw ati Hafid (2018)	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rakyat SUL – SEL Intermedia Kota Makassar	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rakyat SUL-SEL Intermedia Kota Makasar
5	Andi Haslindah (2019)	Pengaruh Kepemimpinan kerja terhadap produktivitas pasca panen padi di Desa Lara	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Kepemimpinan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pasca panen padi di Desa Lara

2.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ardana (2012) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia (*Man*) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Menurut Ardana (2012) MSDM di definisikan sebagai rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu. Menurut Burso (2018) Sumber daya manusia didalam perusahaan merupakan faktor kunci bagi jalannya perusahaan pada

masa kini maupun pengembangan perusahaan masa depan. Manajemen sumber daya manusia mencakup kegiatan-kegiatan produktivitas yang dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha, 2010). Menurut Siagian (1995) kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Dalam kepemimpinan sebuah organisasi pemimpin harus mempunyai gaya yang dapat mempengaruhi serta mengendalikan suatu sistem pada organisasi. Hal ini sangat selaras dengan teori menurut Djanaid (2004), gaya adalah cara atau perilaku yang digunakan seseorang pada saat mempengaruhi orang lain.

2.3.2 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organiisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai (2004) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Fungsi instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi konsultif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapi dan dalam pelaksanaan. Konsultasi ini dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapi dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama

dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan

2.3.3 Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahan yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan yang memiliki suatu program dan cara yang untuk dipergunakan sebagai teknik pendekatan kepada anggota-anggota

tertentu, sehingga pemimpin mempunyai peran besar untuk mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan untuk tujuan yang ditetapkan.

Menurut Supardo (2006) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal. Menurut Kartono (2008) Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut Thoha (2010) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Sedangkan

Berdasarkan pengertian diatas gaya kepemimpinan dapat disimpulkan, bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan mengendalikan orang untuk dapat melakukan sesuatu atas pekerjaannya dengan kesadaran dan tindakan dalam dalam mencapai tujuan tertentu.

Pada teori kepemimpinan , terdapat empat gaya kepemimpinan, yang dapat digunakan pemimpin berikut (Wahjosumidjo, 2007):

1. Gaya kepemimpinan direktif, yang dicirikan oleh:

- a. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan berkaitan dengan seluruh pekerjaan menjadi tanggung jawab pemimpin dan ia hanya memberikan perintah kepada bawahannya untuk melaksanakannya.

- b. Pemimpin menentukan semua standar bagaimana bawahan menjalankan tugas.
 - c. Konsultatif Pemimpin melakukan pengawasan kerja yang ketat.
 - d. Pemimpin memberikan ancaman dan hukuman kepada bawahan yang tidak berhasil melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan.
 - e. Hubungan dengan bawahan rendah tidak memberikan motivasi kepada bawahannya untuk dapat mengembangkan dirinya secara optimal, karena pemimpin kurang percaya terhadap kemampuan bawahannya.
2. Gaya kepemimpinan konsultatif, yang dicirikan oleh:
- a. Pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dilakukan oleh pemimpin setelah mendengarkan keluhan dari bawahan.
 - b. Pemimpin menentukan tujuan dan mengemukakan berbagai ketentuan yang bersifat umum setelah melalui proses diskusi dan konsultasi dengan para bawahan.
 - c. Penghargaan dan hukuman diberikan kepada bawahan dalam rangka memberikan motivasi kepada bawahan.
 - d. Hubungan dengan bawahan baik.
3. Gaya kepemimpinan partisipatif, yang dicirikan oleh:
- a. Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah atau dengan kata lain apabila pemimpin akan mengambil keputusan, dilakukan setelah adanya saran dan pendapat dari bawahan.
 - b. Pemimpin memberikan keleluasaan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan.

- c. Hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai.
 - d. Motivasi yang diberikan kepada bawahan tidak hanya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan ekonomis, melainkan juga didasarkan atas pentingnya peranan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.
4. Gaya kepemimpinan delegatif, yang dicirikan oleh:
- a. Pemimpin mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dengan bawahan.
 - b. Bawahan mempunyai hak untuk menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan dilaksanakan dan hubungan dengan bawahan rendah.

2.3.4 Keterampilan Kepemimpin

Menurut Luthans (2006) Keterampilan kepemimpinan berorientasi pada manusia yang mempunyai nilai berharga untuk menghadapi tantangan persaingan global, dari manajemen teknologi informasi, manajemen pengetahuan dan manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Berikut merupakan keterampilan kepemimpinan untuk membangun di dalam organisasi untuk meningkatkan ekonomi global.

1. Fleksibilitas budaya adalah keterampilan ini mengacu pada budaya dan sensitivitas pada organisasi. Keterampilan ini dikatakan sebagai kritik yang membangun untuk sumber daya manusia. Para pemimpin harus

memiliki keterampilan bukan hanya mengelola, tetapi juga mengenali dan mengamati nilai perbedaan di dalam organisasi.

2. Keterampilan komunikasi adalah pemimpin yang efektif harus mampu berkomunikasi dalam bentuk tertulis, oral dan nonverbal.
3. Keterampilan HRD merupakan bagian yang penting dalam sumber daya manusia yang untuk pengembangan sumber daya manusia untuk iklim pembelajaran, mendesain dan melaksanakan program pelatihan, mentransfer informasi serta pengalaman dan mengadaptasi pembelajaran.
4. Kreativitas adalah penyelesaian masalah inovasi dan kreativitas yang memberikan keunggulan kompetitif pada pasar global. Pemimpin harus memiliki keterampilan tidak hanya kreatif, tetapi dapat memberikan iklim yang bisa mendorong kreativitas.
5. Manajemen pribadi dari pembelajaran keterampilan tersebut mengacu kepada perlunya mempelajari ilmu pengetahuan dan keterampilan baru. Pemimpin harus menjadi pembelajar yang mandiri.

2.4. Motivasi Kerja

Dalam Motivasi untuk setiap orang adalah bagaimana merealisasikan konsep yang ada pada dirinya, yaitu bagaimana hidup ini dapat dijalani dalam suatu cara sesuai dengan peran dan fungsinya sehingga dapat mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuan dirinya. Setiap organisasi bagaimanapun besarnya akan memiliki pimpinan atau manajer, selalu bekerjasama dengan bawahannya dengan kata lain tidak bekerja sendiri, tetapi meminta bantuan orang lain untuk mengerjakan pekerjaannya. Dalam

setiap usaha dimana sekelompok orang-orang melakukan pekerjaan secara bersama-sama dalam mencapai tujuan tertentu, dan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut tentunya didasari dengan motivasi.

Berikut adalah beberapa definisi dari motivasi menurut beberapa ahli:

Mc. Donald (dalam Sardiman 2007:73), menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "feeling" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu: Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, Motivasi ditandai dengan munculnya, rasa/"feeling" yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah-laku manusia, Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Menurut Sardiman (2007:73), menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Menurut Azwar (2000:15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Malayu (2005:143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Edwin

B Flipppo (dalam Malayu 2005:143), menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut American Encyclopedia (dalam Malayu 2005:143), menyebutkan bahwa motivasi sebagai kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentang) dalam diri seseorang yang membangkitkan topanan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Sedangkan menurut G.R. Terry (dalam Malayu 2005:145) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. motivasi itu tampak

dalam dua segi yang berbeda, yaitu dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan apabila dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.

Menurut Mitchell dalam Winardi (2002:1) bahwa: ... “motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang di arahkan kearah tujuan tertentu”. Sedangkan Sarwoto (2007:135) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) kerja kepada karyawan sedemikian rupa sehinggah bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan”.

Menurut Manahan (2004:80) bahwa Motivasi adalah berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul dalam organisasi ketika semua ini berlangsung.

2.5. Kedisiplinan

Dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan

tersebut tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Menurut Siagian (2009) Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Davis dalam Mangkunegara (2011, 129) menyatakan: "Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi."

Selanjutnya Rivai (2013:444) menyatakan disiplin kerja adalah: Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka

harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin kerja hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin kerja.

Dari beberapa pendapat di atas menunjukkan beragamnya pendapat dari berbagai ahli dalam memandang kedisiplinan pegawai. Namun demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku.

2.6 Lingkungan Kerja

2.6.1 Pengertian lingkungan Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Menurut Nitisimito (2006), lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Nawawi (2003) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal operganisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya.

Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas (Anwar P. Mangkunegara : 2005).

2.6.2 Jenis lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayati : 2009). Lingkungan kerja fisik adalah semua keberadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar 12 tempat kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang langsung berhubungan langsung dengan karyawan, namun ada juga yang berhubungan dengan perantara atau lingkungan umum, yang dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara.

Sementara itu, lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan hendaknya dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar karyawan yang bekerja di dalamnya baik di atas maupun tingkat bawah, dengan suasa kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik.

Lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir diluar gedung perusahaan, lokasi dan rencana gedung sampai jumlah cahaya dan

suara yang menimpa meja kerja ruang kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja (Ashar S. Munandar : 2008).

Munandar (2008) mengajukan hasil suatu penelitian di Amerika Serikat tentang kantor yang dirancang seperti pemandangan alam. Kantor yang terdiri dari ruangan yang luas tanpa dinding-dinding bagi yang membagi ruangan kedalam ruangan-ruangan terpisah. Semua karyawan dari pegawai rendah sampai menengah dikelompokkan kedalam satuan kerja fungsional, masing-masing dipisahkan dari satuan-satuan lainnya dengan pohon-pohon 13 (pendek) dan tanaman, kaca jendela yang rendah lemari-lemari pendek, rak-rak buku. Kantor-kantor pemandangan alam ini dikatakan melancarkan komunikasi dan alur kerja. Disamping itu keterbukaan menunjang timbulnya ikatan dan kerjasama kelompok serta mengurangi rintangan-rintangan psikologis antara manajemen dan karyawan. Keluhan kantor dalam kantor pemandangan ala mini berkaitan dengan tidak adanya keleluasaan pribadi, adanya banyak kebisingan dan kesulitan berkonsentrasi.

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Anwar P. Mangkunegara (2005) yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi :

a. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

b. Faktor kebersihan dan kerapian ruan kerja.

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi :

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan maka anggota perusahaan akan beriteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.

3. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi :

a. Rasa Bosan

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.

b. Keletihan Dalam Bekerja

Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, turn over dan kecelakaan.

2.6.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nawawi (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan dan ruang gerak.
- b. Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Iklim kerja dapat dibentuk oleh para pemimpin yang berarti pemimpin tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut.

Menurut Munandar (2008) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja :

a. Ilmunisasi (penerangan)

Kadar (intensity) cahaya, distribusi cahaya dan sinar yang menyilaukan. Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan. Pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata, seperti memperbaiki jam tangan perakitan elektronika, menuntut kadar cahaya yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak begitu memerlukan penglihatan yang tajam, seperti para pramugari yang melayani para penumpang di pesawat terbang.

Menurut Soedarmayanti (2009) cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dalam bekerja. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi empat, yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

Faktor lain dari iluminasi adalah distribusi dari cahaya dalam kamar atau daerah kerja. Pengaturan yang ideal ialah jika cahaya dapat didistribusikan secara merata pada keseluruhan lapangan visual. Member penerangan pada suatu daerah kerja yang lebih tinggi kadar cahayanya dari pada daerah yang mengelilinginya akan menimbulkan kelelahan mata (eyestrain) setelah jangka waktu tertentu. Sinar yang menyilaukan merupakan factor lain yang mengurangi efesiansi visual dan meningkatkan ketegangan mata. Sinar dirasakan sebagai silau karena

intensitas cahaya melebihi intensitas dari intensitas cahaya yang telah biasa diterima oleh mata.

Silau di tempat kerja bisa diatasi dengan berbagai cara. Sumber cahaya yang sangat terang dapat ditutupi dengan pelindung, atau diletakkan diluar bidang panagan pekerja. Cara lain ialah dengan member semacam kelap topi (visor) atau pelindung mata (eyeshades). Suyatno (dalam Ashar S. Munandar : 2008) secara rinci menyarankan apa yang harus diperhatikan agar silau diruang tamu, kantor, ruang kelas dan ruang kerja dapat dihadiri :

1. Jangan ada sumber cahaya yang ditempat kan pada bidang visual dari operator.
2. Sumber sinar yang tidak tersaring, jangan dipakai di ruang kerja.
3. Penyaringan harus sekian rupa hingga rata-rata terangnya tidak melebihi 0,3 Sb bagi penerangan umum dan 0,2 Sb bagi ruang kerja.
4. Sudut antara garis pandang horizontal dengan garis penghubung antara mata dan sumber cahaya harus melebihi dari 300 .
5. Jika sudut terpaksa kurang dari 300 , karena ruangan yang besar, lampu nya harus disaring dan jika memakai lampu pendar, arah tabung harus menyilang garis pandang.
6. Untuk menghindari silau karena pantulan, tempat kerja harus diletakkan demikian rupa hingga garis panang yang sering dipakai jangan terhimpit dengan cahaya yang terpantul, dibawah area

pantulan dengan kontras yang melebihi 1:10 jangan terjadi pada bidang visual.

7. Pemakaian perabot, mesin, papan wesel dan perkakas kerja yang berkilau-kilau hendaknya di hindari.

Kecerahan (luminance) merupakan ukuran suatu permukaan yang memencarkan sinar atau memantulkan sinar sumber dari cahaya. Schulz (dalam Ashar S. Munandar : 2008) mengajukan untuk memberikan iluminasi yang uniform pada daerah kerja untuk menghindari sialau. Ini dapat dilakukan dengan penerangan yang tidak langsung.

b. Warna

Erat hubungannya dengan iluminasi ialah penggunaan warna pada 18 ruangan dan peralatan kerja.

c. Bising

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, dan menjengkelkan. Akibat tingkat bising yang tinggi :

- 1) Timbulnya perubahan psikologis. Penelitian menunjukkan pada orang-orang yang mendengar bising 95-110 desibel, terjadi penciutan dari pembuluh darah, perubahan detak jantung, dilatasi dari pupil-pupil mata.
- 2) Adanya dampak psikologis. Bising dapat mengganggu kesejahteraan emosional. Mereka yang bekerja dalam lingkungan yang ekstrem bising lebih agresif, penuh curiga, dan cepat jengkel dibandingkan dengan mereka bekerja dalam lingkungan yang sepi.

Menurut Sedarmayanti (2009), salah satu populasi yang sangat menyibukkan para pakar adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu kesenangan bekerja, merusak pemandangan dan menimbulkan kesalahan berkomunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitasnkerja meningkat.

d. Musik dalam bekerja

Sebagaimana halnya warna, banyak yang berpendapat bahwa musik yang mengiringi kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil 19 penelitian tidak menunjukkan hasil yang tegas dalam hal ini. Pada umumnya para tenaga kerja bekerja dengan perasaan senang, bekerja lebih keras, dan tidak banyak absen dan kurang merasa lelah pada akhir hari kerja.

Soedarmayanti (2009), faktor-faktor yang yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Suhu udara

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk metabolisme. Udara disekitardikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan

tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

b. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat menggunakan satuan petugas keamanan (satpam).

c. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja, akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut Nitisemito (2006) Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (2006) bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi penerangan atau cahaya yang jelas. Suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja.

Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2009) bahwa penerangan, tingkat kebisingan dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.7 Kinerja

2.7.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja mengandung berbagai macam pengertian. Kinerja dapat ditafsirkan sebagai “hasil akhir kegiatan” (Robbins, 2002). Kinerja adalah gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi (Kusdi, 2011). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

2.7.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Matutina (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

2.7.3 Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006) indikator kinerja adalah :

1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

2.7.4 Penilaian Kinerja

Pada dasarnya penilaian kinerja merupakan faktor kunci untuk dilakukan peninjauan dan pengevaluasian secara efektif dan efisien, dalam hal tersebut dapat terlihat kondisi kinerja dari sumber daya manusia (karyawan) sebenarnya. Menurut Kasmir (2016) Penilaian kerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja karyawan secara rutin dan teratur.

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relative terhadap standar kinerjanya. Menurut Riani (2011) penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka dan penyedia juga memberikan karyawan umpan balik, dan insentif yang diperlukan untuk membantu atau melanjutkan kinerja yang baik.

2.8 Structural Equation Modeling (SEM)

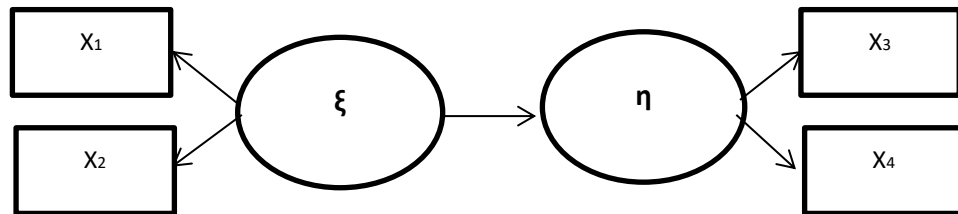
2.8.1 Pengertian Structural Equation Modeling (SEM)

Menurut Sofyan (2009) *Structural Equation Modeling (SEM)* adalah salah satu merupakan teknik analisis multivariate yang dikembangkan guna menutupi keterbatasan yang dimiliki oleh model-model analisis sebelumnya yang telah digunakan secara luas dalam penelitian *statistic*. Menurut Sofyan (2009) SEM merupakan gabungan antara metode *statistic*, yaitu 1) analisis faktor yang dikembangkan dalam psikologi/ psikometri atau sosiologi dan 2) model persamaan simultan yang dikembangkan dalam ekonometri.

2.8.2 Partial Least Square (PLS)

Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan PLS-SEM. Menurut Latan dan Ghazali (2017) menyatakan bahwa PLS-SEM merupakan metode analisis yang *powerful* karena tidak didasarkan kepada banyak asumsi, diantara data tidak harus berdistribusi normal dan ukuran sampel tidak harus besar. Proses analisis data PLS-SEM pada penelitian ini menggunakan aplikasi WarpPLS 5.0. *partial least square* memiliki dua jenis variabel yakni variabel laten dan variabel manifes. Variabel laten dalam *partial least square* (PLS) terdapat dua jenis yaitu eksogen dan endogen. Variabel laten eksogen dinotasikan dengan ξ (“ksi”) sedangkan notasi dari variabel laten endogen adalah η (“eta”). Variabel laten memerlukan indikator dalam pengukurannya sedangkan variabel manifes sering disebut variabel terukur. Menurut Sarjono dan Julianita (2015) menyatakan bahwa variabel manifes sebagai variabel yang berperan

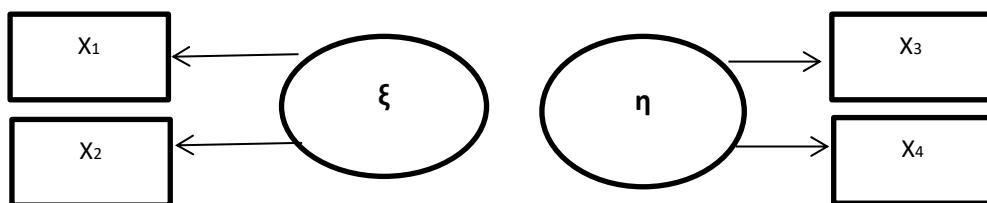
sebagai indikator dan pada diagram jalur variabel manifes diberi simbol berupa kotak atau persegi.



Gambar 2 1 Variabel Manifes dan Variabel Laten

Sumber: Latan & Ghozali, 2017

Model indikator pada *partial least square* (PLS) terdiri dari dua yakni formatif dan reflektif. Menurut Latan & Ghozali (2017) menyatakan bahwa indikator reflektif atau sering disebut Mode A arah hubungan dari konstruk ke indikator karena diasumsikan mempunyai domain konten yang sama dan menghilangkan satu indikator tidak akan mengubah makna konstruk sedangkan Indikator formatif merupakan indikator yang diartikan sebagai variabel yang mempengaruhi variabel laten. Arah hubungannya yaitu dari indikator ke konstruk karena diasumsikan mempunyai domain konten yang berbeda sehingga menghilangkan salah satu indikator akan mengubah makna konstruk.



Gambar 2.2 Indikator Reflektif dan Indikator Formatif

Sumber: Latan & Ghozali, 2017

Metode *Partial Least Square* memiliki beberapa evaluasi yang harus dilakukan supaya data tidak bias dan model yang digunakan

mengindikasikan model yang baik. Terdapat dua jenis evaluasi dalam *Partial Least Square*, yaitu evaluasi model pengukuran atau *outer model* dan evaluasi model struktural atau *inner model*. Evaluasi model pengukuran dapat dibedakan menjadi dua yaitu evaluasi terhadap model formatif dan model reflektif. Evaluasi model reflektif meliputi pemeriksaan nilai *indicator reliability*, *internal consistency reliability*, *convergent validity* dan *discriminant validity*. Evaluasi model formatif meliputi *indicator reliability* dan *collinearity*.

Evaluasi model struktural atau *inner model* dengan PLS diawali dengan melihat besarnya presentase *variance* yang dijelaskan dengan melihat *R-Squares* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural, Stone-Geisser test untuk menguji *predictive relevance* dan *goodness of fit* (GoF) untuk mengukur fit model secara keseluruhan. Penilaian *R-square* sama halnya dengan nilai *R-Square* dalam regresi linier yaitu besaran *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Batasan nilai *R-Square* dibagi menjadi tiga kriteria yaitu nilai R^2 0.70, 0.45 dan 0.25 sebagai kuat, moderat dan lemah. Semakin tinggi nilai yang dihasilkan *R-Square* maka model semakin baik dalam menjelaskan *variance* (Latan & Ghozali, 2017).

2.8.3 Variabel-Variabel SEM

Menurut Sarjono dan Julianita, (2015) Variabel-variabel pada SEM masing-masing saling mempengaruhi. Variabel-variabel yang terdapat dalam SEM meliputi:

1. Variabel laten (*Latent Variable*)

Dalam SEM variabel yang menjadi perhatian adalah variabel laten. Variabel laten atau konstruk laten adalah variabel yang tidak terukur secara langsung, sebagai contoh: perilaku, sikap, perasaan, dan motivasi.

Variabel laten terdapat dua jenis, yaitu:

a. Eksogen

Variabel laten eksogen dinotasikan dengan huruf Yunani adalah “ksi”. Variabel bebas (*independen latent variable*) pada semua persamaan yang ada pada SEM, dengan simbol lingkaran dengan anak panah menuju keluar.

b. Endogen

Variabel laten endogen dinotasikan dengan huruf Yunani adalah “eta”. Variabel terikat (*dependent latent variable*) pada paling sedikit satu persamaan dalam model, dengan simbol lingkaran dengan anak panah menuju keluar dan satu panah ke dalam. Simbol anak panah untuk menunjukkan adanya hubungan kausal (ekor anak panah untuk hubungan penyebab dan kepala anak panah untuk variabel akibat).

2. Variabel teramati (*Observed* atau *Measured* atau *Manifest Variable*)

Variabel teramati adalah variabel yang dapat diamati atau dapat diukur secara empiris dan disebut sebagai indikator. Variabel teramati merupakan efek atau ukuran dari variabel laten. Variabel teramati yang berkaitan dengan variabel eksogen diberi notasi matematik dengan label X, sedangkan yang berkaitan dengan dengan variabel laten endogen diberi label Y. Disimbolkan dengan bujur sangkar atau kotak, variabel ini merupakan indikator. Pemberian nama variabel teramati pada diagram

lintasan bisa mengikuti notasi matematikanya atau nama/kode dari pertanyaan-pertanyaan pada kuisisioner.

2.9. Produksi Kelapa Sawit

Produksi adalah suatu kegiatan yang mengubah input menjadi output. Kegiatan tersebut dalam ekonomi biasa di nyatakan dalam fungsi produk, Fungsi produk menunjukkan jumlah maksimum output yang dapat dihasilkan dari pemakaian sejumlah input dengan menggunakan teknologi tertentu (Sugiarto, *dkk*, 2002). Produksi sering didefinisikan sebagai penciptaan guna, dimana guna berarti kemampuan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia (Ari Sudarman, 2004). Menurut definisi diatas produksi meliputi semua aktivitas dan tidak hanya mencakup pengertian yang sangat luas, produksi meliputi semua aktivitas dan tidak hanya mencakup pembuatan barang-barang yang dapat dilihat dengan menggunakan faktor produksi.

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq) adalah tanaman perkebunan yang sangat toleran terhadap kondisi lingkungan yang kurang baik. Namun, untuk menghasilkan pertumbuhan yang sehat dan jagur serta menghasilkan produksi yang tinggi dibutuhkan kisaran lingkungan tertentu (disebut juga: syarat tumbuh tanaman kelapa sawit). Kondisi iklim, tanah dan bentuk wilayah merupakan faktor lingkungan utama yang mempengaruhi keberhasilan pengembangan tanaman kelapa sawit, di samping faktor lainnya seperti bahan tanaman (genetis) dan perlakuan kultur teknis yang diberikan (Pusat Penelitian Kelapa sawit, 2003).

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Pendapat yang demikian itu menunjukkan bahwa produktivitas mencakup sejumlah persoalan yang terkait dengan kegiatan manajemen dan teknis operasional dalam menjalankan hasil produksi.

Sedangkan konsep produktivitas dijelaskan oleh Ravianto (1989) sebagai berikut:

Produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya.

Produktivitas berdasarkan atas pendekatan multi disiplin yang secara efektif merumuskan tujuan rencana pembangunan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien namun tetap menjaga kualitas. Produktivitas terpadu menggunakan keterampilan modal, teknologi manajemen, informasi, energi, dan sumber daya lainnya untuk mutu kehidupan yang mantap bagi manusia melalui konsep produktivitas secara menyeluruh.

Tanaman kelapa sawit berkembang biak dengan biji dan akan berkecambah untuk selanjutnya tumbuh menjadi tanaman. Susunan buah

kelapa sawit dari lapisan luar sebagai berikut : 1) Kulit buah yang licin dan keras (epicarp). 2) Daging buah (mesocarp) terdiri atas susunan serabut (fibre) dan mengandung minyak. 3) Kulit biji (cangkang/tempurung), berwarna hitam dan keras (endocarp). 4) Daging biji (mesoperm), berwarna putih dan mengandung minyak. 5) Lembaga (embrio). Lembaga yang keluar dari kulit biji akan berkembang ke dua arah : 1) Arah tegak lurus ke atas (fototrophy), disebut plumula yang selanjutnya akan menjadi batang dan daun kelapa sawit. 2) Arah tegak lurus ke bawah (geotrophy), disebut radikula yang selanjutnya akan menjadi akar (Sunarko, 2009).

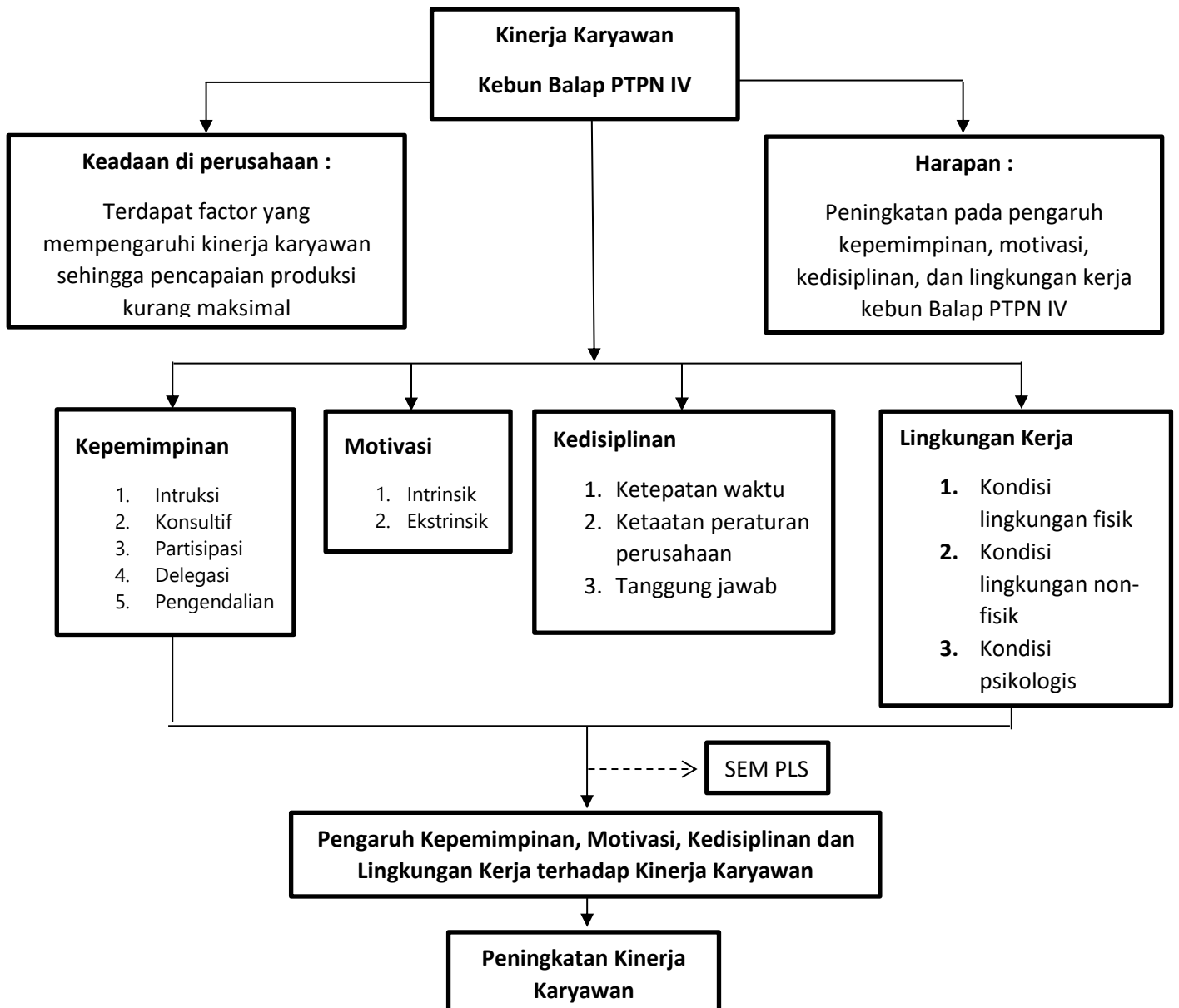
Menurut Pahan (2008), kelapa sawit diklasifikasikan sebagai berikut,
Divisi : Embryophita Siphonagama, Kelas : Angiospermae, Ordo :
Monocotyledonae, Famili : Arecaceae, Subfamily : Cocoideae, Genus :
Elaeis, Species : 1) *E.guineensis* Jacq, 2) *E. oleifera*, 3) *E. odora*.

Produksi adalah suatu kegiatan yang mengubah input menjadi output. Kegiatan tersebut dalam ekonomi biasa di nyatakan dalam fungsi produk, Fungsi produk menunjukkan jumlah maksimum output yang dapat dihasilkan dari pemakaian sejumlah input dengan menggunakan teknologi tertentu (Sugiarto, dkk, 2002). Produksi sering didefinisikan sebagai penciptaan guna, dimana guna berarti kemampuan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia (Ari Sudarman, 2004). Menurut definisi diatas produksi meliputi semua aktivitas dan tidak hanya mencakup pengertian yang sangat luas, produksi meliputi semua aktivitas dan tidak

hanya mencakup pembuatan barang-barang yang dapat dilihat dengan menggunakan faktor produksi.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual memperlihatkan hubungan logis antara faktor atau variable yang telah dinyatakan dalam landasan teori dan diidentifikasi kepentingannya untuk dipergunakan dalam analisis permasalahan. Berdasarkan landasan teori pada pemaparan sebelumnya, variabel – variabel independen dan variabel dependen telah dapat diidentifikasi. Dengan demikian, sebuah kerangka konseptual dapat dibangun sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka pemikiran pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan kebun balap

Keterangan :

- = Alur Penelitian
—————→ = Alur Analisis

C. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan hubungan logis antara dua variabel atau lebih yang ditunjukkan dalam suatu bentuk kuantitatif sehingga kebenaran pernyataan tersebut dapat diuji. Hasil hipotesis memberikan jawaban terhadap fenomena yang kebenarannya akan diuji. Rumusan hipotesis tersebut ditetapkan dan diturunkan dari kerangka konseptual karena semua pola hubungan logis antar variabel tersebut telah dijabarkan dalam kerangka konseptual yang juga menunjukkan bahwa jenis hipotesis yang dilakukan adalah hipotesis asosiatif.

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H0 : Variabel - variabel Faktor Kinerja Karyawan (Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja) tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan baik secara gabungan maupun parsial.

H1 : Variabel - variabel Faktor Kinerja Karyawan (Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja) berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan baik secara gabungan maupun parsial.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional dan pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah bagi peneliti. Dari variabel-variabel yang ada, maka dapat dibuat definisi operasional yang merupakan sebuah unsur bagaimana cara mengukur suatu variabel. Variabel yang digunakan untuk penelitian terkait kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi kerja dan lingkungan kerja, berikut ini merupakan tabel dari definisi operasional dan pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel				
Variabel	Indikator	Defenisi Operasional	Pengukuran Variabel	Sumber
Kepemimpinan (X1) Terdapat fungsi pokok kepemimpinan secara operasional dalam mewujudkan interaksi individu (Rivai, 2004)	Intruksi	Pimpinan (Manager) memberikan arahan dengan baik	Skala linkert :	Rivai, 2004
			5 = Sangat setuju	
			4 = Setuju	
			3 = Ragu - ragu	
			2 = Tidak setuju	
	1 = Sangat tidak setuju			
	Konsultif	Pimpinan (Askep) tempat saya menjadi panutan dan bekerja baik dan cakap	Skala linkert :	
			5 = Sangat setuju	
			4 = Setuju	
			3 = Ragu - ragu	
			2 = Tidak setuju	
	1 = Sangat tidak setuju			
	Partisipasi	Pimpinan (Asisten) memberikan partisipasi dan motivasi yang kuat	Skala linkert :	
			5 = Sangat setuju	
			4 = Setuju	
			3 = Ragu - ragu	
			2 = Tidak setuju	
	1 = Sangat tidak setuju			
	Delegasi	Pimpinan (asisten) memberikan intruksi dan solusi dalam setiap permasalahan dilapangan	Skala linkert :	
			5 = Sangat setuju	
4 = Setuju				
3 = Ragu - ragu				
2 = Tidak setuju				
1 = Sangat tidak setuju				
Pengendalian	Pimpinan (mandor) melakukan pengawasan baik sehingga karyawan nyaman	Skala linkert :		
		5 = Sangat setuju		
		4 = Setuju		
		3 = Ragu - ragu		
		2 = Tidak setuju		
1 = Sangat tidak setuju				

Tabel 2. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel					
Variabel	Indikator	Defenisi Operasional	Pengukuran Variabel	Sumber	
Motivasi (X2) Motivasi adalah keinginan melakukan sebuah kegiatan terdapat 2 jenis motivasi (Suhardi,2013)	Intrinsik	Saya merasa bersemangat kerja dan ingin bekerja lebih baik lagi	Skala linkert : 5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Ragu - ragu 2 = Tidak setuju 1 = Sangat tidak setuju	Suhardi, 2013	
		Saya memiliki target dan pekerjaan yang baik	Skala linkert : 5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Ragu - ragu 2 = Tidak setuju 1 = Sangat tidak setuju		
		Saya merasa punya kewajiban untuk bekerja lebih baik lagi	Skala linkert : 5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Ragu - ragu 2 = Tidak setuju 1 = Sangat tidak setuju		
		Ekstrinsik	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini		Skala linkert : 5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Ragu - ragu 2 = Tidak setuju 1 = Sangat tidak setuju
			Cara rekan kerja saya bergaul sangat fleksibel		Skala linkert : 5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Ragu - ragu 2 = Tidak setuju 1 = Sangat tidak setuju

Tabel 3. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel				
Variabel	Indikator	Defenisi Operasional	Pengukuran Variabel	Sumber
Kedisiplinan (X3)	Ketepatan waktu	Saya datang dan pulang tepat waktu	Skala linkert :	Tika, 2006
			5 = Sangat setuju	
			4 = Setuju	
			3 = Ragu - ragu	
	Ketepatan waktu	Saya berhak menerima reward bila berprestasi	2 = Tidak setuju	
			1 = Sangat tidak setuju	
			Skala linkert :	
			5 = Sangat setuju	
	Ketaatan Peraturan perusahaan	Saya taat terhadap peraturan perusahaan	4 = Setuju	
			3 = Ragu - ragu	
			2 = Tidak setuju	
			1 = Sangat tidak setuju	
Ketaatan Peraturan perusahaan	Saya bersedia menerima sangsi bila tidak melaksanakan tugas dengan baik sesuai aturan perusahaan	Skala linkert :		
		5 = Sangat setuju		
		4 = Setuju		
		3 = Ragu - ragu		
Tanggung jawab	Saya bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas	2 = Tidak setuju		
		1 = Sangat tidak setuju		
		Skala linkert :		
		5 = Sangat setuju		
Tanggung jawab	Saya bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas	4 = Setuju		
		3 = Ragu - ragu		
		2 = Tidak setuju		
		1 = Sangat tidak setuju		

Tabel 4. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel				
Variabel	Indikator	Defenisi Operasional	Pengukuran Variabel	Sumber
Lingkungan (X4)	Lingkungan Fisik	Alat kerja sudah dipenuhi dengan baik oleh perusahaan	Skala linkert : 5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Ragu - ragu 2 = Tidak setuju 1 = Sangat tidak setuju	Alex nitisimo, 2006
Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. (Alex nitisimito, 2006)		Sarana kesehatan sudah disiapkan dan dilengkapi di perusahaan	Skala linkert : 5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Ragu - ragu 2 = Tidak setuju 1 = Sangat tidak setuju	
		Air, listrik, rumah sudah disediakan perusahaan	Skala linkert : 5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Ragu - ragu 2 = Tidak setuju 1 = Sangat tidak setuju	
		Sekolah dan sarana pendidikan bagi anak sudah ada dan baik	Skala linkert : 5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Ragu - ragu 2 = Tidak setuju 1 = Sangat tidak setuju	
		Penerangan lampu ditempat kerja sudah memadai	Skala linkert : 5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Ragu - ragu 2 = Tidak setuju 1 = Sangat tidak setuju	

