

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuan. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawai. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut bekerja dengan baik. Seiring dengan perkembangannya semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing dan memberikan pelayanan yang maksimal.

Dalam hal ini instansi pemerintah juga dituntut mampu melayani masyarakat dan juga menyesuaikan diri dengan lingkungan dan perkembangan-perkembangan yang terjadi serta terus melakukan perubahan-perubahan kearah yang lebih baik. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, tepat waktu, produktif dan profesional.

Kinerja pada dasarnya adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Berbicara mengenai kinerja pegawai tidak terlepas dari pengaruh Kerja Sama Tim dimana yang dimaksud dengan Kerja Sama Tim adalah bentuk kerja kelompok

dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang sudah disepakati sebelumnya. Selain itu kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh disiplin, karena disiplin merupakan sikap mental seseorang yang mengandung kerelaan mematuhi ketentuan, peraturan, dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab yang ada didalam organisasi maupun perusahaan, baik yang berhubungan dengan waktu maupun terhadap kewajiban dan hak. Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran atau yang sering disingkat Damkar atau PMK yang terletak di JL. Candi Borobudur No. 2, Petisah Tengah, Medan Petisah, Kota Medan, Sumatra Utara adalah satuan yang bertugas memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan, dan menanggulangi bencana atau kejadian lainnya. Dinas pencegah pemadam kebakaran juga terkadang ditugaskan untuk memberi sosialisasi dan pendidikan kepada rakyat sipil tentang kebakaran dan cara menanggapi. Berdasarkan pengamatan peneliti di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan masih terdapat kekurangan-kekurangan yang

dilakukan para pegawai, seperti masih adanya beberapa pegawai yang datang terlambat ke kantor, hal ini merupakan masalah yang terjadi dalam Kerja Sama Tim, dimana sebagian pegawai sudah bekerja dengan tepat waktu namun ada pegawai lainya yang datang terlambat, sehingga ketika ada pekerjaan di lapangan atau turun ke masyarakat ada saja pegawai yang tidak dapat bekerja secara bersama-sama yang membuat kinerja pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan tidak berjalan dengan baik. Disisi lain yang menjadi masalah di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan dapat dilihat dari kedisiplinan para pegawainya, hal tersebut dapat kita lihat dari tingkat kehadiran para pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan

Tabel 1

Absen Pegawai Tahun 2107

NO	BULAN	JLH. PEGAWAI	JLH. HARI KERJA	HADIR	TIDAK HADIR
1	Januari	174	21	136	38
2	Februari	174	19	126	48
3	Maret	174	18	134	40

Sumber: Kantor Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran pegawai yang bekerja di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan tidak baik, karena masih banyak pegawai yang tidak hadir pada hari kerja yang telah ditentukan. Hal ini mengakibatkan kurangnya kinerja pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan. Selain itu peneliti juga melihat lingkungan kerja yang kurang mendukung di Dinas Pencegah Pemadam

Kebakaran Kota Medan, dimana setiap minggu ada beberapa kali anak sekolah yang datang ke Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan untuk belajar mengenai fungsi daripada Pemadam Kebakaran. Namun dalam melaksanakan sosialisasinya, Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan memakai ruangan terbuka yang berada di sekitaran perkantoran para pegawai yang dapat menimbulkan kebisingan pada saat jam kerja, karena pada saat sosialisasi Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran menghidupkan alarm atau sirene dan juga menghidupkan api. Hal ini menimbulkan kurangnya konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Kerja Sama Tim, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian yang dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ditemukan di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan

1. Kerja sama tim masih rendah yang ditandai dengan adanya beberapa pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan yang datang terlambat ke Kantor
2. Disiplin masih rendah yang ditandai dengan tingkat kehadiran pegawai yang kurang baik di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

3. Lingkungan kerja di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan kurang baik karena masih sering terjadi kebisingan-kebisingan di sekitar Kantor pegawai.

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerjanon fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian diatas, maka hasil penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi instansi/organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh pimpinan maupun Pegawai Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi penulis

Penelitian ini berguna untuk menerapkan dan mengaplikasikan teori sumber daya manusia yang diperoleh di bangku kuliah, dan merupakan salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen Medan.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan dan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang meneliti masalah sejenis.

d. Bagi Fakultas Ekonomi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Teoritis

2.1.1. Kerjasama Tim

1. Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Richard bahwa Tim adalah **“unit atau dua atau lebih orang yang berinteraksi dan mengoordinasikan kerja mereka untuk mencapai tujuan tertentu”**.¹ Selain itu Sophia juga mengungkapkan bahwa **“Tim kerja merupakan kelompok yang upaya –upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu-individu”**.²

Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Usaha-usaha individual mereka menghasilkan suatu tingkat kerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Penggunaan tim secara efisiensi menghasilkan potensi bagi sebuah organisasi untuk membuahkan banyak hasil yang lebih besar. Dari kedua pendapat diatas makan dapat disimpulkan bahwa Suatu tim kerja akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibanding dengan individual.

2. Jenis Tim

Menurut Dina bahwa pembagian tim kerja dibagi atas 6 bagian, antara lain:

1. Tim formal

Tim formal diciptakan oleh organisasi sebagai bagian dari struktur formal organisasi

2. Tim Vertikal

¹ Richard L.Daft, **Era Baru Manajemen**, Buku 2, Edisi 9, Salemba Empat, Jakarta.2010, hal.461

² Sophia, **Prilaku Organisasi**, Edisi Pertama.Yogyakarta, 2008, hal.31

Tim vertical terdiri dari seorang manajer dan para bawahannya dalam rantai komando formal. Terkadang tim ini disebut tim fungsional atau tim komando. Setiap tim diciptakan oleh organisasi untuk menciptakan tujuan-tujuan tertentu lewat aktifitas dan interaksi bersama para anggota

3. Tim Horizontal

Tim horizontal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari beberapa karyawan dari tingkat hierarki yang hampir sama tetapi berasal dari area keahlian yang berbeda

4. Tim dengan Tugas Khusus

Tim dengan tugas khusus adalah tim yang diciptakan diluar organisasi formal untuk mengerjakan proyek kepentingan atau kreatifitas khusus

5. Tim Mandiri

Tim mandiri adalah sebuah tim yang terdiri dari 5 hingga 20 orang pekerja dengan berbagai keterampilan yang menjalani rotasi pekerjaan untuk menghasilkan suatu produk atau jasa secara lengkap dan pelaksanaannya diawasi oleh seseorang anggota terpilih

6. Tim Pemecah Masalah

Tim pemecah masalah yang biasanya terdiri dari 5 sampai 12 karyawan yang dibayar perjam dari departemen yang sama, dimana mereka bertemu untuk mendiskusikan cara memperbaiki kualitas, efesiensi dan lingkungan kerja.³

3. Indikator Kerjasama Tim

Menurut West ada 3 indikator dari kerjasama tim:

- 1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan**
- 2. Saling berkontribusi**
- 3. Pengerahan kemampuan secara maksimal.⁴**

Berikut penjelasan dari indikator diatas:

1. Tanggung jawab secara bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama
3. Pengerahan kemampuan maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas

4. Tipe Tim

³ Dina Rolanna Simanungkalit. "Analisis Hubungan Kerjasama Tim Untuk Meningkatkan Efesiensi Kerja Pada PT MITHA SAMUDERA WIJAYA MEDAN". (Alumni Mahasiswa Departemen Manajemen FE USU). Hal.16.

⁴ Richad West. "Teori Komunikasi". Jakarta. Salemba. Hal 51

Menurut Hariandja ada 3 tipe tim, yaitu:

1. *Problem Solving Team*
2. *Self Managet Team*
3. *Cross Functional Team*⁵

Berikut akan diuraikan masing-masing dari tipe tersebut:

1. *Problem Solving team*

Sebuah tim yang dibentuk untuk mengatasi berbagai masalah yang muncul dalam upaya memperbaiki produktivitas. Pada dasarnya, kegiatan tim ini adalah mengidentifikasi berbagai masalah, mendiskusikan bagaimana memecahkan masalah tersebut dan melakukan tindakan untuk memperbaiki.ub anggota tim biasanya berasal dari satu departemen yang beranggotakan kurang lebih sepuluh orang yang melakukan pertemuan rutin setiap minggu.

2. *Self Maneget Team*

Sebuah tim yang bermaksud untuk memperbaiki produktivitas dengan memberikan kewenangan pada kelompok untuk mengatur kerja mereka, misalnya menjadwal kerja, menentukan metode kerja, mengawasi anggota, memberi reward dan hukuman bagi anggota. Keanggotaan ini biasanya berasal dari satu departemen yang melakukan tugas yang sama.

3. *Cross Function Team*

Sebuah tim yang ditujukan untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus, misalnya pengembangan produk baru atau perencanaan dan perubahan sistem kompensasi. Anggota tim ini berasal dari berbagai departemen yang memiliki keahlian dan orientasi yang berbeda yang berkerjasama untuk mencapai suatu tujuan.

⁵ Harianja, **Disiplin Kerja**, Penerbit Rineka, Jakarta, 2006. Hal.52

5. Tahapan Perkembangan Kerja Tim

Hal yang sangat mendasar dalam mewujudkan keutuhan sebuah tim agar dapat berkinerja dan berdaya guna adalah dengan melakukan perancangan tim yang baik. Pentingnya perencanaan tim yang baik diuraikan Griffin dengan membagi kedalam 4 tahapan perkembangan, yaitu:

1. *Forming* (pembentukans)
2. *Stroming* (merebut hati)
3. *Norming* (pengaturan norma)
4. *Perfoming* (melaksanakan)”⁶

Berikut uraian dari tahapan perkembangan kerja tim:

1. *Forming* (pembentukan), adalah tahapan dimana para anggota setuju untuk bergabung dalam satu tim. Karena kelompok baru dibentuk maka setia orang dibawa nilai-nilai, pendapat dan cara kerja sendiri-sendiri. Konflik sangat jarang terjadi , setiap orang masih sungkan, malu-malu, bahkan seringkali ada anggota yang gugup. Kelompok cenderung belum dapat memilih pemimpin (kecuali tim yang sudah dipilih ketua kelompoknya terlebih dahulu).
2. *Stroming* (merebut hati), adalah tahapan dimana kekacauan mulai timbul didalam tim. pemimpin yang telah dipilih seringkali dipertanyakan kemampuannya dan anggota kelompok tidak ragu-ragu untuk mengamati pemimpin yang dinilai tidak mampu. Faksi-faksi mulai terbentuk, terjadi pertentangan karena masalah pribadi
3. *Norming* (pengaturan norma), adalah tahapan dimana individu- individu dan subgroup yang ada didalam tim mulai merasakan keuntungan berkerjasama dan berjuang untuk menghindari tim tersebut dari kehancuran (bubar). Karena semangat kerjasamasudah mulai timbul, setiap anggota mulai merasa bebas untuk mengungkapkan perasaan dan pendapat kepada seluruh anggota tim.

⁶ Ricky W Griffi, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jilid 1 Indeks, Jakarta. Hal.76.

4. *Perfoming* (melaksanakan), adalah tahapan merupakan titik kulminasi dimana tim sudah berhasil membangun sistem yang memungkinkan untuk dapat berkerja secara produktif dan efisien.

2.1.2. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik dari pegawai sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Pada umumnya, orang mendengar perkataan disiplin kerja, mereka cenderung mendefenisikannya dalam pengertian yang sempit atau bersifat menghukum. Padahal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas daripada hukuman.

Menurut Sastrohasiwoyo bahwa:

“Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku lebih baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sangsi-sangsinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.⁷

Jadi disiplin dapat tercipta apabila pegawai dapat menyesuaikan sikap, tingkah laku dan perbuatan terhadap tata tertib atau peraturan-peraturan organisasi, baik lisan ataupun tulisan. Tujuan diadakannya peraturan atau tata tertib itu bukanlah semata-mata untuk menghukum para pegawai, melainkan sebagai titik tolak untuk pelaksanaan kegiatan sehari-hari yang apabila diikuti

⁷ Siswanto B. Sastrohasiwiyo, **Manajemen Tenaga Kerja**, Cetakan Kedua, Jakarta: Sinar Baru, 2005, hal. 25.

dan dipatuhi dengan baik akan memberikan manfaat yang besar yaitu tercapainya produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan.

Menurut Hasibuan **“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”**⁸. Dari definisi ini terdapat dua kata yang perlu dipahami yaitu kesadaran dan kesediaan. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan atau sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah sikap tingkah laku dan peraturan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dari rumusan ini dintayakan bahwa kedisiplinan pegawai merupakan kepatuhan dan ketaatan seseorang pegawai terhadap segala peraturan yang dibuat oleh organisasi. Walaupun disiplin adalah suatu bentuk hukuman, tetapi si pelaksana disiplin tidak selalu memandang disiplin itu sebagai sesuatu yang tidak disukai, karena kadangkala disiplin itu membuat seseorang lebih menghayati pekerjaannya dibanding dengan yang lain.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

“Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

- 1) Faktor pengaruh pemberian kompensasi**
- 2) Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan**
- 3) Faktor adanya aturan atau tolak ukur yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan**
- 4) Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan**
- 5) Faktor adanya pengawasan dari pimpinan**
- 6) Faktor perhatian kepada karyawan**
- 7) Faktor yang mendukung tegaknya disiplin**⁹

1. Faktor-faktor Pengaruh Pemberian Kompensasi

Faktor pengaruh pemberian kompensasi, seberapa besar dalam pemberian kompensasi yang diterima oleh pegawai atau pekerja akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja pegawai.

⁸ Malayu S.P. Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Jakarta: Bumi Aksara, 2003, hal. 193

⁹ Mulyadi, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit IN MEDIA-Anggota IKAPI, Gunung Putri, Bogor, 2015, hal. 54.

Biasanya pegawai akan taat sama peraturan yang dibuat sebuah organisasi atau perjanjian kerja bersama (PKB) apabila pegawai tersebut mendapatkan kompensasi sesuai dengan harapan mereka tentu pegawai akan berkerja dengan tenang, semangat, dan bergairah absensi dan kehadiran dan pulang akan terjaga dengan disiplin. Artinya pekerja akan berkerja sesuai dengan peraturasn yang ada pada suatu organisasi dibawah kontribusi yang ia berikan kepada perusahaan pegawai tersebut akan malas dan tidak mau menjalankan apa yang menjadi tujuan dan peraturan perusahaan. dan ia akan sering mangkir, sering mintak izin pulang cepat, dengan berbagai alasan dibuat-buat yang penting pegawai tersebut bisa keluar. Akan tetapi dengan pemberian kompensasi yang memadai atau mungkin malah lebih dari cukup itu tidak bisa menjamin untuk tegaknya disiplin kerja. Karena pemberian kompensasi adalah hanya salah satu Manahan emosi pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara keseluruhan, melainkan masih banyak faktor lain yang mendukung tegaknya disiplin kerja pada organisasi.

2. Faktor Keterlambatan Pimpinan Dalam Perusahaan

Faktor keterlambatan dalam pimpinan dalam perusahaan, adalah faktor keteladanan pimpinan sangat penting untuk mrenegaskan disiplin kerja. Karena semua pegawai akan selalu memperhatikan semua sikap seseorang pimpinan dalam menjalankan dan menegaskan disiplin kerja, dimulai dari ucapan, tindakan, kehadiran, dan lain sebagainya semua ini menjadi panutan semua pegawai pada lingkungan kerjanya.

Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh pada lingkungan kerja, bahkan malah mempunyai pengaruh sangat besar bila dibandingkan dengan faktor lainnya. Karena faktor keteladanan seseorang pemimpin baik dari sikap, disiplin kehadiran, pola berbicara, disiplin dalam menjalankan tugasnya semua ini akan selalu diperhatikan oleh semua pegawai dan akan menjadi panutan bagi semua pekerja. Maka dari itu kalau pimpinan menginginkan akan

tegakan disiplin kerja yang dipimpinnya maka mereka harus bisa menjadi contoh yang baik. Artinya ia harus lebih dulu untuk menjalankan semua aturan yang ada pada perusahaan tersebut. Agar supaya dapat diikuti oleh semua pegawai yang ada pada organisasi.

3. Faktor adanya aturan atau tolak ukur yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan. Semua perusahaan tidak akan bisa melaksanakan disiplin kerja tanpa adanya aturan yang pasti secara tertulis dan mengikat untuk dijadikan pegangan yang kuat secara bersama. Disiplin kerja tidak akan mungkin ditegakkan oleh semua pegawai apabila tidak dibuat secara tertulis. Atau hanya disampaikan lewat lisan yang sifatnya berubah-ubah sesuai situasi dan kondisi yang ada. Semua pegawai akan mau melaksanakan disiplin kerja bila peraturan itu dibuat dengan jelas, dan diinformasikan kepada seluruh pegawai secara adil dan merata. Apabila peraturan tersebut hanya untuk orang-orang tertentu atau hanya selera pimpinan saja, maka pegawai tidak akan mau mematuhi peraturan tersebut. Oleh karena itu pegawai akan mau melaksanakan disiplin kerja apabila peraturan dibuat secara tertulis dan jelas. Dengan demikian seluruh pegawai akan mendapat kepastian siapa saja yang akan dikenakan sanksi dan siapa saja yang akan mendapatkan prestasi kerja dengan tanpa mendiskrimasikan pegawai yang ada.

4. Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan

Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan adalah apabila ada pegawai yang melanggar peraturan disiplin kerja maka sebagai pimpinan harus tegas dan berani dalam mengambil keputusan untuk tindakan yang sesuai dengan kesalahan atau pelanggaran yang dibuat oleh pegawai dengan adanya suatu tindakan atau ketegasan dalam mengambil sikap maka pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hati kecilnya mereka tidak akan mengulangi lagi dengan kesalahan yang sama. Oleh sebab itu pegawai akan bersikap disiplin

dan akan terhindar dari sikap ceroboh dalam melaksanakan tugasnya. Dan sebaliknya bila seseorang pimpinan tidak ada yang berani mengambil sikap tegas maka seluruh pegawai akan merasa tidak ada yang menegurnya walaupun melakukan kesalahan, dan tidak ditegur, tidak diberi hukuman, maka dengan demikian akan berpengaruh terhadap suasana kerja pada perusahaan yang tidak aman. Dalam obrolan semua pegawai akan berkata buat apa kita disiplin orang tidak disiplin saja tidak ada yang akan menegur atau diperingatkan.

5. Faktor adanya pengawasan dari pimpinan

Faktor adanya pengawasan dari pimpinan, adalah sitem kegiatan pada organisasi sangat penting dengan adanya pengawasan. Dan pengarahan tersebut akan mengarahkan para pegawai adak dapat melaksanakan tugas sehari-harinya dengan disiplin dan tepat pada waktu yang telah dibuat oleh organisasi. Tetapi memang sikap manusia yang ingin bebas, dan tidak menginginkan adanya ikatan peraturan yang mengikat kepada mereka dari segala peraturan yang ada disuatu organisasi. Demi tegaknya peraturan pada perusahaan, maka orang yang paling dominan untuk melaksanakan pengawasan langsung adalah atasan langsung bagi pegawai yang bersangkutan. Sebab atasan langsung itulah yang mengetahui tentang dan paling dekat kepada mereka yang ada dibawahnya, makan seorang pimpinan itu harus bertanggung jawab untuk mengawasi apa yang dikerjakan oleh bawahannya.

6. Faktor perhatian kepada karyawan

Faktor perhatian kepada karyawan, adalah semua karyawan itu mempunyai karakter atau sifat yang beragam, maka karyawan tidak akan puas dengan pemberian kompensasi yang diterima walaupun kompensasi itu sangat tinggi, oleh karena itu karyawan atau pekerja sangat membutuhkan perhatian dari pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja. Setiap karyawan

akan mempunyai kesulitan dalam melaksanakan tugasnya maupun secara pribadi masih butuh diperhatikan oleh pimpinan langsung.

Dengan harapan pimpinan tersebut bisa mencari jalan keluarnya bagi seseorang pimpinan yang bisa mengadakan pendekatan dan memberikan perhatian kepada seluruh karyawan akan bisa menciptakan suasana kerja yang senang dan pada akhirnya karyawan tersebut akan menciptakan disiplin kerja, yang dimaksud disini adalah bukan hanya dekat secara fisik tetapi dekat secara komunikasi, dekat dalam hal pekerjaan, dan lain sebagainya.

7. Faktor yang mendukung tegaknya disiplin

Faktor yang mendukung tegaknya disiplin kerja, adalah suatu kebiasaan-kebiasaan yang bisa mendukung dalam melaksanakan disiplin kerja antara lain:

Antara atasan dan bawahan atau antara sesama karyawan saling menghormati, dan saling mendoakan hal-hal yang baik bila ketemu dilingkungan kerja.

- a. Saling melontarkan hal-hal yang sifatnya memuji kebaikan sesama teman atau kepada atasan dan juga kepada bawahan, sehingga karyawan tersebut akan merasa bangga dengan pujian tersebut. Dengan demikian secara langsung karyawan tersebut akan meningkatkan disiplin kerja
- b. Sebagai pimpinan selalu memberi perhatian kepada karyawan, apabila ada pertemuan-pertemuan karyawan sering diajak dalam pertemuan tersebut. Sehingga karyawan tersebut akan merasa diperhatikan oleh atasannya
- c. Apabila seorang pimpinan akan pergi meninggalkan ruangan kerjanya sering memberitahukan teman atau bawahan seruangan, dengan memberikan informasi yang jelas kemana ia pergi dan kapan ia akan kembali, walaupun yang dipamiti itu adalah seorang bawahan

3. Indikator disiplin

Disiplin pada dasarnya merupakan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan dengan baik. Untuk melaksanakan kegiatan dengan baik karyawan perlu mengetahui indikator disiplin kerja.

Menurut Hasibuan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, diantaranya :

- 1. Tujuan dan kemampuan**
- 2. Teladan pemimpin**
- 3. Balas jasa**
- 4. Keadilan**
- 5. Waskat**
- 6. Sanksi hukuman**
- 7. Ketegasan**
- 8. Hubungan kemanusiaan”¹⁰.**

Berdasarkan kutipan di atas, indikator yang mempengaruhi disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan

¹⁰ Hasibuan. **Manajemen Sumber Daya Manusia** . Cetakan ke 17. Jakarta: Bumi Aksara 2013. Hal. 194-198

teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

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

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan.

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship direct group relationship dan cross relationship* hendaknya harmonis.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam meningkatkan produktivitas kinerja, perlu diperhatikan lingkungan kerja yang mendukung dan memadai sehingga karyawan bisa merasakan kenyamanan dalam bekerja. Untuk itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pegawai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan kondusif apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, dan aman. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai jika pegawai menyukai lingkungan kerjanya, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerja sehingga waktu kerjanya dipergunakan secara efektif.

Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi, dalam praktiknya ternyata tidak semudah yang dibayangkan orang, hal ini disebabkan karena faktor lingkungan tidak statis, tetapi lebih bersifat dinamis artinya hal yang saat ini dianggap tidak berpengaruh terhadap perusahaan sehingga harus dimasukkan sebagai salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan.

Menurut Sedarmayanti, **“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”**¹¹. Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik akan berpengaruh pada penurunan produktivitas kinerja.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Dalam Organisasi

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

Menurut Munandar faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

- “1. Penerangan (Iluminasi)**
- 2. Warna**
- 3. Kebisingan**
- 4. Musik Dalam Bekerja”**¹²

Berikut akan diuraikan masing-masing faktor tersebut yaitu:

1. Penerangan (Iluminasi)

Bekerja dalam ruangan yang terang akan berbeda dengan bekerja dalam ruangan yang remang-remang cahayanya. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam iluminasi yaitu kadar cahaya, distribusi cahaya, dan sinar yang menyilaukan.

Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan. Memberikan cahaya penerang pada suatu daerah kerja yang lebih tinggi kadar cahayanya daripada daerah yang mengelilinginya akan menimbulkan kelelahan mata setelah jangka waktu tertentu. Sinar

¹¹ Nurianggono, Yaunida, Ehressite Prasdya, **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinera, (Studi Karyawan PT. Telkomsel Karya III),** Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Vol.8, hal.2.

¹² Ashar Sunyoto Munandar, **Psikologi Industri dan Organisasi,** Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta, 2008, hal.135.

yang menyilaukan merupakan faktor lain yang mempengaruhi efisiensi visual dan meningkatkan ketegangan mata. Sinar yang menyilaukan dapat ditimbulkan langsung oleh bidang-bidang yang memiliki pemantulan sinar yang tinggi.

2. Warna

Banyak orang memberikan makna yang tinggi kepada penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat untuk ruangan-ruangan dirumah, dikantor, dan dipabrik. Mereka berpendapat bahwa penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kecelakaan dan kesalahan, dan meningkatkan semangat kerja.

3. Kebisingan

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang mengganggu para pegawai saat bekerja. Namun batasan seperti ini kurang memuaskan karena tidak ada dasar yang jelas untuk menyatakan kapan suatu bunyi tidak diinginkan. Dalam kehidupan sekarang ini bising merupakan keluhan yang banyak didengar.

Orang merasa kebisingan oleh banyaknya suara yang ditimbulkan oleh ramainya lalu lintas, suara mesin, oleh kerasnya suara radio, tv, dan sebagainya. Bising dalam lingkungan demikian membuat kita mudah marah, gelisah, tidak bisa tidur, bahkan membuat kita menjadi tunarunggu.

4. Musik Dalam Bekerja

Sebagaimana halnya dengan warna, banyak yang berpendapat bahwa musik yang mengiringi kerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Musik tampaknya memiliki pengaruh yang baik pada pekerjaan-pekerjaan sederhana, rutin, dan monoton, sedangkan pada pekerjaan yang lebih majemuk dan memerlukan konsentrasi yang tinggi pada pekerjaan sehingga berpengaruh negatif karena musik menjadi suara yang bising dan mengganggu

3. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi atas 2 bagian, yaitu:

1. **Lingkungan Kerja Fisik**
2. **Lingkungan Kerja Non Fisik”¹³**

Berikut uraian dari jenis lingkungan kerja:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan 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, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

4. **Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Ishak dan Tanjung manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena berkerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan

¹³ Sardamayanti, **Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja**. Mandar Maju, Bandung. hal. 80.

dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Presentasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.4 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Di dalam organisasi terdapat kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama. Pentingnya kinerja yang rasional dan objektif meliputi paling sedikit dua kepentingan yaitu, kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Tetapi pada dasarnya tujuan bersama yang diwujudkan oleh organisasi adalah untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu diperlukan pegawai-pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Wibowo bahwa:

“kinerja adalah implementasi dari rencana yang disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan prilakunya dalam menjalankan kinerja”¹⁴

Menurut Gibson dalam Wibowo **“Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektifitas”¹⁵**

Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik. Untuk

¹⁴ Wibowo, **Manajemen Kinerja**, Edisi Keempat, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hal.3.

¹⁵ **Ibid.** hal.9.

mengetahui pencapaian kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan

2. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan bukan hanya dinilai dari hasil fisik tetapi meliputi berbagai hal seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, dan kepemimpinan. Penilaian prestasi kerja selain digunakan untuk menilai prestasi kerja karyawan adalah juga mengukur kemajuan dalam berkerja dan kemungkinan karyawan untuk dipromosikan.

Menurut Mulyadi,

“penilaian kinerja adalah, dari semua evaluasi hasil dari keaktivitas yang dihasilkan oleh pekerja/karyawan yang disesuaikan dengan beban kerja dengan hasil yang maksimal dan tentunya dari hasil tersebut ada yang baik, cukup baik, dan sangat baik, tergantung pada prestasi masing-masing pegawai”¹⁶

Ada beberapa alasan mengapa perlu dilakukannya penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Sikap karyawan

Sikap karyawan bukan hanya sikap sopan santun saja yang dinilai melainkan sikap didalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan rencana kerja atau tidak.

2. Analisis pekerjaan

Proses ini harus diawali dari cara melaksanakan pekerjaannya sampai hasil kerja karyawan. Apakah hasil yang dicapai tersebut sesuai dengan tujuan perusahaan/organisasi.

3. Pengukuran hasil dengan rencana kerja

¹⁶ Mulyadi, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit IN MEDIA, Bogor, 2015, hal. 108

Pengukuran hasil dengan rencana kerja ini adalah harus diawali dengan mengevaluasi perencanaan kerja yang dibuat, antara lain harus meninjau program kerja, dalam program kerja tentunya ada target yang harus dicapai oleh pimpinan perusahaan dan mencantumkan target kualitasnya atau kuantitasnya.

4. Interview Karyawan

Proses penilaian kinerja karyawan sangat membutuhkan interview atau wawancara terlebih dahulu karena tujuan wawancara adalah salah satunya untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan seseorang karyawan/pekerja pada suatu perusahaan/organisasi, dengan demikian akan diketahui apakah hasil tersebut betul-betul murni dari karyawan tersebut atau hasil tersebut ada bantuan dari orang lain.

5. Evaluasi dan Keputusan

Untuk mengambil keputusan sangat berhati-hati karena kalau salah dalam pengambilan keputusan akan membawa dampak yang tidak baik pada perusahaan

3. Indikator kinerja

Menurut Wibowo ada 7 indikator dari kinerja sebagai berikut:

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan balik
4. Alat atau sasaran
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang¹⁷

Berikut penjelasan dari indikator kinerja:

1. Tujuan

¹⁷ Wibowo, **Op.Cit**, hal. 86

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang ingin didapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan tujuan dapat terpenuhi.

3. Umpan balik

Antar tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam pencapaian tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan sebenarnya tujuan dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

4. Alat atau Sasaran

Alat atau sasaran merupakan sumberdaya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sasaran merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan untuk pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Menejer memfasilitasi motif kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengabaikan disintensif.

7. Kinerja Organisasi

Bagaimana suatu organisasi mencapai sukses untuk sebagian besar ditentukan oleh menejer. Apabila manejer melakukan pekerjaan dengan baik, organisasi mungkin mencapai tujuannya. Namun, apabila sebaliknya menejer tidak mampu melaksanakan tugasnya, organisasi akan gagal mencapai tujuannya.

2.2 Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu yang menjadikan landasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Windy A. Girsang dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan SOS CHILDREN’S VILAGE MEDAN”**. Dengan hasil penelitian adalah melalui regresi berganda serta menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh disiplin (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) atau dijelaskan oleh variabel lainnyayang tidak termasuk dalam model regresi model ini. Pengujian parsial (uji-t) menunjukkan bahwa dari kedua variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada SOS Childeren’s village Medan adalah disiplin kerja (X_1) dengan nilai beta terbesar yaitu 0,540 dan nilai t_{hitung} (4,412) > t_{tabel} (1,668), berarti H_0 ditolak H_1

diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hanna Sarah Kristiyani Manihuruk **“Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang H.M. Yamin”**. Dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari model regresi linier sederhana yang diperoleh yaitu $Y = 4,085 + 0,314X$, dimana hasil uji signifikan (uji-t) dengan taraf signifikan 5% adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($4,590 > 1,665$), selanjutnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,217 yang berarti kinerja dapat dijelaskan oleh variable disiplin kerja sebesar 21,17% sisanya 78,3% dijelaskan oleh variable lainya yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini
3. Rizky Ramadany Sembiring **“Pengaruh Kerjasama Tim Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.PANGRIPTA Cons MEDAN”** Dengan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh persamaan regresi linearnya adalah $Y = 4,813 + 0,836X$. Nilai konstan sebesar 4,813 menunjukkan bahwa jika variable bebas (kerjasama tim) nilainya adalah 0, maka berbanding lurus dengan variable terikat (kiner karyawan). Korelasi sebesar 0,840 maka hubungan kerjasama tim dan kinerja karyawan besar pengaruhnya. Koefisien determinan sebesar 70,6% dan sisanya 29,4% disebabkan oleh variable-variabel diluar
4. Hendrik R.M.siagian **”Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Kebun Pabatu Tebing Tinggi Serdang Bedagai”** dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis data dengan metode analisis regresi linear sederhana $Y = 11,950 + 0,675X$ yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PTPN Kebun Pabatu. Berdasarkan uji signifikan individual/parsial (uji-t) variable bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan pada

PTPN IV Kebun Pabatu yaitu variable lingkungan kerja (X) dengan nilai β sebesar 0.651 dan nilai t hitung (5,622) > t tabel (1,681), pada pengujian koefisien determinasi diperoleh $R^2 = 42,4\%$. Hasil dari pengukuran tersebut ditemukan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja yang cukup kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Kebun Pabatu. Saran dari peneliti untuk PTPN IV Kebun Pabatu ialah agar meningkatkan beberapa hal untuk menciptakan kinerja yang baik untuk karyawannya.

penelitian ini. Berarti hipotesis kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PANGRIPTA CONS MEDAN diterima.

Perbedaan penelitian saya dengan penelitian terdahulu ialah, Windy A. Girsang meneliti **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan SOS CHILDREN’S VILAGE MEDAN”**, Hanna Sarah Kristiyani Manihuruk meneliti **“Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang H.M. Yamin”**, Rizky Ramadany Sembiring meneliti **“Pengaruh Kerjasama Tim Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.PANGRIPTA Cons MEDAN”**, Hendrik R.M.siagian meneliti **”Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Kebun Pabatu Tebing Tinggi Serdang Bedagai”**, sementara penelitian yang saya lakukan adalah mengenai **“Pengaruh Kerja Sama Tim, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan”**.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerjasama tim, disiplin dan lingkungan kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Kurangnya kerjasama antara pegawai suatu organisasi, tingkat disiplin karyawan yang rendah serta lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif

menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tidak dapat tercapai sebagaimana diharapkan. Hal ini mengidentifikasi bahwa kerjasama tim, disiplin dan lingkungan kerja berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap turunya kinerja pegawai Dinas Pencegah Kebakaran Kota Medan.

Kerjasama tim yang baik dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif cenderung memberikan rasa nyaman kepada pegawai sehingga mereka terdorong untuk berkerja dengan baik pula. Karyawan yang terdorong berkerja dengan baik diperusahaan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pula. Meskipun demikian, tingkat disiplin yang rendah akan memicu tindakan indisipliner dari pegawai sehingga pegawai akan berkerja sesuka hati mereka tanpa memperdulikan target-target yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kerjasama tim yang baik, lingkungan kerja yang kondusif tanpa didukung disiplin yang baik maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

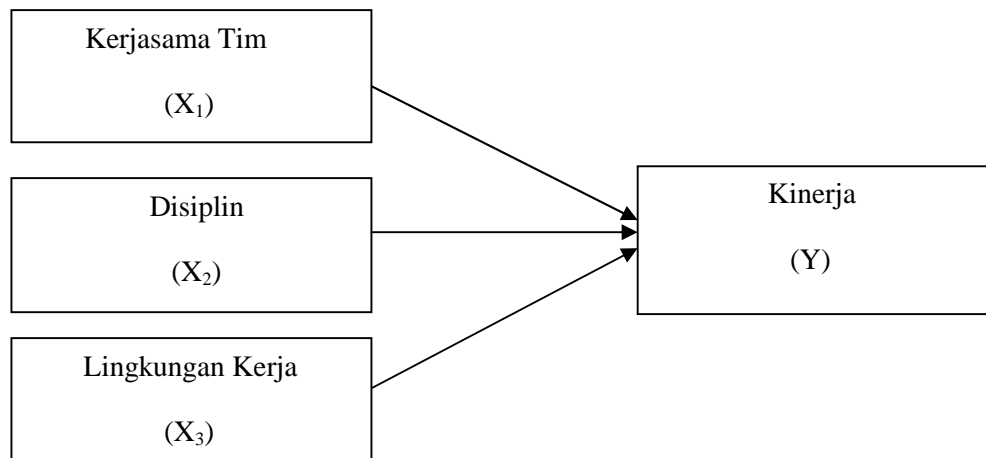
Kerjasama tim yang kurang baik dan lingkungan kerja yang buruk kerap sekali menimbulkan masalah terutama kurang nyaman pegawai dalam berkerja. Kurang nyaman pegawai berkerja cenderung akan menurunkan keinginan pegawai untuk berkerja sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Namun demikian, tingkat disiplin pegawai yang baik akan membantu pegawai mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi kerap menghasilkan kinerja yang baik dan tinggi pula. Artinya tingkat disiplin yang tinggi tanpa didukung oleh kerjasama tim dan lingkungan kerja yang baik belum mampu meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi sehingga perlu adanya dukungan dari ketiganya.

Sebaliknya, ketika suatu organisasi memiliki kerjasama tim yang baik, tingkat disiplin yang tinggi serta lingkungan kerja yang kondusif maka pegawai akan terdorong untuk berkerja secara optimal dan menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah **“Kerjasama Tim, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai”**.

2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka paradig dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

2.5 Rumusan Hipotesis

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah yang kebenarannya harus diuji secara empiris.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kerjasama tim dan kinerja pegawai Dinas Pencegah Pemadam Kebakar Kota Medan.
2. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan kinerja pegawai Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

3. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai Dinas Pencegah Pemadam Kebakar Kota Medan.
4. Adanya pengaruh kerjasama tim, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian dapat mengacu pada penelitian kuantitatif atau kualitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan variabel-variabel dan data kuantitatif, sedangkan penelitian kualitatif akan menggunakan variabel-variabel dan data kualitatif.

Kerangka acuan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang akan menggunakan baik metode analisis deskriptif maupun metode analisis induktif (inferensial). Kedua metode analisis tersebut akan digunakan secara bertahap, diawali dengan *statistic deskriptif* yang berfungsi untuk menyusun, mengelompokkan, menggambarkan sekumpulan data dan selanjutnya melakukan analisis untuk membuat kesimpulan tentang sekelompok data (sampel). Pada tahap berikutnya, dengan mengacu pada hasil analisis *statistic deskriptif*, digunakan metode *statistic induktif* (inferensial), yaitu suatu metode analisis *statistic* yang diarahkan untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau kesimpulan tentang populasi.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan yang berlokasi di JL. Candi Borobudur No. 2, Petisah Tengah, Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan pada bulan desember 2017 dengan metode menyebarkan kuisioner kepada pegawai Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan yang berjumlah 64 orang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan yang berjumlah 174 orang.

3.3.2 Sampel

Sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sugiyono mengatakan bahwa “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”.¹⁸ Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Di mana:

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Standar error

Standar error ditentukan sebesar 10%. Dari rumus tersebut diatas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{174}{1 + 174(0,1)^2}$$

¹⁸ Sugiyono, **Metode Penelitian Administrasi**, Edisi XII, CV Alfabeta, Bandung, 2011

$$n = \frac{174}{1+1,74} = 63,50 \text{ (dibulatkan menjadi 64 orang)}$$

3.4 Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *stratified proportional random sampling*. *Stratified proportional random sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan strata menurut golongan yang terdapat di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

Adapun rincian populasi dan sampel berdasarkan golongan dari Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 2
Distribusi Populasi Berdasarkan Golongan

Golongan	Populasi (orang)	Sampel (orang)
Golongan 1	4	$4/174 \times 64 = 1$
Golongan II	59	$59/174 \times 64 = 22$
Golongan III	105	$105/174 \times 64 = 39$
Golongan IV	6	$6/174 \times 64 = 2$
Total	174	64

Sumber: Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan, 2017 (Data diolah)

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi (*observation*), yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai organisasi.
2. Kuisioner (*quisionnaire*) yang diberikan, yaitu pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang telah disusun secara terstruktur diberikan kepada pegawai yang dijadikan sampel.

3. Studi dokumentasi (*document study*), yaitu mengumpulkan dan mempelajari data yang diperoleh melalui data-data dari Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang berisi daftar pertanyaan yang telah disusun untuk memenuhi pengukuran variabel yang diukur dengan skala Likert. Definisi operasional masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3
Instrumen Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukuran
Kerja Sama Tim (X_1)	Kerja sama tim merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu-individu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggu jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan 2. Saling berkontribusi 3. Pengerahan kemampuan secara maksimal (West 51) 	Skala Likert
Disiplin (X_2)	Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku lebih baik yang tertulis maupun yang tidak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan (Hasibuan,2013) 	Skala Likert

	tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sangsi-sangsinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya		
Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kinerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan (Iluminasi) 2. Warna 3. Kebisingan 4. Musik Dalam Bekerja (Ashar Sunyoto, 2008) 	Skala Likert
Kinerja (Y)	kinerja adalah implementasi dari rencana yang disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Unpan balik 4. Alat atau sasaran 5. Kompetensi 6. Motif Peluang (Wibowo, 2014) 	Skala Likert

	organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja		
--	--	--	--

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert sebagai alat mengukur sikap, pendapat, dan prestasi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala interval, maka variabel yang akan diukurkan dijabarkan dan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor-skor yang diberikan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.
Skala Pengukuran Variabel

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, **Metode Penelitian Administrasi**, Edisi XII, CV Bandung, 2011, hal. 107.

Alfabeta,

3.8. Metode Analisis

3.8.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian adalah kuisioner. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Butir pernyataan dikatakan valid apabila $r_{hitung} > 0,3$. Uji validitas hanya dilakukan di Kantor Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable. Menurut Sugiyono bahwa” **Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistic Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan realibel jika Cronbach Alpha > 0,60.** ¹⁹Uji reabilitas hanya dilakukan di Kantor Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan simetris tidaknya distribusi data. Uji normalitas akan dideteksi melalui analisa grafis yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

Dasar pengambilan keputusan yaitu:

¹⁹ Sugiyono, 2011, **Statistika untuk Penelitian**, Cetakan Kesembilan belas, Alfabeta, Bandung, hal. 348.

- a. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas

2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah group mempunyai varians yang sama diantar group tersebut yang disebut homoskedastisitas atau tidak mempunyai varian yang sama disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedastisitas. Alat analisisnya adalah diagram pancar *scattler plot*.

3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah asumsi yang menunjukkan adanya hubungan linear yang kuat diantara beberapa variabel predictor dalam suatu model regresi linear berganda. Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mengatur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisiensi korelasi. Multikolinearitas terjadi jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 0,60.

3.8.3. Uji Hipotesis

1. Persamaan Regresi Sederhana dan Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Kerja Sama, Disiplin, Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja). Didalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 17.0 for windows*.

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

Dimana: Y = Kinerja

a = Konstanta

X_1 = Kerjasama

X_2 = Disiplin

X_3 = Lingkungan Kerja

b_1 = Koefesien regresi Kerjasama

b_2 = Koefesien regresi Disiplin

b_3 = Koefesien regresi Lingkungan kerja

e = Error

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} . Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan menerima H_1

$t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan menolak H_1

kriteria pengambilan keputusan

H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3. Uji Simultan (uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama Variabel bebas terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau

secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha = 0.05$)

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi berkisar 0 dan 1. Nilai koefisien R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas.