

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016:6) Secara sederhana bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Menurut Hasibuan (2020:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sule dan Saifulah (2018:184) Manajemen Sumber Daya Manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the man on the right place*) seperti yang disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.

Menurut Tsauri (2013:4) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber

daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goals*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut Rivai (dalam Harras.dkk, 2020) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian pegawai. Sedangkan Menurut Mangkunegara (dalam Harras.dkk, 2020) Manajemen Sumber Daya Manusia berupa aktivitas-aktivitas terstruktur dan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi.

Menurut Sutrisno (dalam Benjamin.dkk, 2017:11) lebih spesifik mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Menurut Kaswan (dalam Benjamin.dkk, 2017:11) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2021:2) ada lima fungsi manajemen yang paling penting yang berasal dari klasifikasi paling awal dari fungsi-fungsi manajerial yaitu:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian ini meliputi:

1. Penentuan sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan.
3. Penugasan tanggung jawab tertentu.
4. Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

c. Penyusunan Personalia (*Staffing*)

Penyusunan personalia adalah penarikan (recruitment) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada pegawai dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d. Pengarahan (*Leading*)

Pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para pegawai melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

e. Kinerja Pegawai (*Controlling*)

Kinerja pegawai adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia

Sutrisno (dalam Benjamin.dkk, 2017:12) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Singodimejo (dalam Sutrisno, 2023:86) mengatakan Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Afandi

(2021:193) pengertian Disiplin Kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut Harras.dkk (2020:109) Disiplin Kerja adalah bagaimana setiap pegawai taat pada organisasi/pimpinan atau pegawai melaksanakan perintah organisasi/pimpinan (dalam ruang lingkup pekerjaan). Menurut Tsauri (2013:127) Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan oraganisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2020:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Dermawan (dalam Wau.dkk, 2021:205) menyatakan bahwa Disiplin Kerja merupakan suatu sikap, tingkahlaku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Menurut Rivai (dalam Pratama dan Syamsuddin, 2021:182) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan

karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Fungsi disiplin kerja menurut Afandi (2021:13) antara lain:

- a. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
- b. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
- c. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
- d. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

2.1.2.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Harras.dkk (2020:114) ada banyak bentuk disiplin yang diterapkan oleh organisasi baik yang tertulis maupun tidak, seperti:

- a. Disiplin aturan

Agar pegawai berperilaku disiplin maka biasanya organisasi membuat suatu ketentuan-ketentuan kerja, dimana ketentuan tersebut mengatur bagaimana seharusnya pekerja berperilaku.

b. Disiplin pimpinan

Terkadang pimpinan melakukan pengawasan atau penilaian, dan tidak sedikit pegawai yang memperbaiki dirinya karena takut atau malu. Dalam prakteknya disiplin pimpinan sangat efektif dalam menertibkan tindakan penyimpangan.

c. Disiplin hukuman

Sanksi atau hukuman sering menjadi pertimbangan bagi pegawai dalam hal pelanggaran. Disadari atau tidak, hukuman mampu menggugah rasa ketakutan pegawai, sehingga mampu meminimalisir tindakan pelanggaran.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2023:89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian upah
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.1.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Rivai (dalam Pratama dan Syamsuddin, 2021:182) mengidentifikasi indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi antara lain:

1. Kehadiran yaitu menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja yaitu pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi yaitu pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis yaitu beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang kurang sopan ke masyarakat atau terlibat dalam tindakan yang kurang pantas, hal ini merupakan salah satu tindakan indisipliner sehingga bekerja etis merupakan salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2021:65) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang

dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Kurniawan (dalam Rangkuti.dkk, 2021:556) Lingkungan Kerja adalah suatu tempat yang berada disekitar pegawai baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Menurut Najib (dalam Rangkuti.dkk, 2021:556) Lingkungan Kerja adalah suatu tempat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya ataupun segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

NitiseMITO A. (dalam Sazly dan Permana, 2020:210) berpendapat bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Mardiana (dalam Sudaryo.dkk, 2020:47) Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor pendukung pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan didalam sebuah kantor. Lingkungan kerja terdiri dari dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik

Lingkungan kerja fisik mengarah kepada faktor fisik yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi emosional pegawai seperti pencahayaan, kebisingan, keamanan, warna dan lain- lain. Sementara lingkungan kerja non fisik mengarah kepada hubungan kekeluargaan dan komunikasi antara hubungan sesama pegawai ataupun hubungan pegawai dengan atasan. Lingkungan kerja ini sangat mempengaruhi emosional pegawai. Lingkungan kerja yang aman, kondusif dan nyaman dapat membuat pegawai lebih optimal dalam bekerja. Jika pegawai semakin optimal dalam bekerja, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Jika kinerja pegawai meningkat, maka tujuan dari kantor tersebut akan cepat tercapai. Namun jika lingkungan kerja yang ada di instansi tersebut tidak nyaman, aman dan kondusif maka akan mengganggu emosional pegawai yang akan berpengaruh kepada penurunan kinerja pegawai tersebut.

2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2021:71) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:58) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito A. (dalam Enny, 2019:59) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk

sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :

- a. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
- b. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Robbins dalam Sudaryo.dkk (2020:48) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

4. Mutu udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan kesehatan pribadi. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti dalam Munardi.dkk (2021:338) yaitu sebagai berikut:

1) Pencahayaan

Pencahayaan adalah faktor penting lingkungan kerja. Karena pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

2) Sirkulasi ruang kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3) Tata letak ruang

Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan pegawai dalam bekerja.

4) Dekorasi

Dekorasi berhubungan dengan tata warna, karena dekorasi berkaitan dengan hasil ruang, cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

5) Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

6) Fasilitas

Fasilitas sangat dibutuhkan pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2021:83) Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Murti dan Srimulyani (dalam Wau.dkk, 2021:206) menyatakan bahwa Kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberikan kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja atau sikap kooperatif.

Menurut Sutrisno (dalam Sadikin.dkk, 2021:23) Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (dalam Sadikin.dkk, 2021:23) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (dalam Sadikin.dkk, 2021:23) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sedarmayanti (dalam Wau.dkk, 2021:206) menyatakan bahwa Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus di capai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Menurut Sudaryo.dkk (2020:203) Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal.

2.1.4.2 Kriteria-Kriteria Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2021:85) Kriteria Kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha

dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Ada 3 jenis kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang pegawai. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2020:) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja

6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin Kerja

2.1.4.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (dalam Rangkuti.dkk, 2021:557) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja dapat digambarkan dan dilihat dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus)

tersebut. Misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan instansi. Maka pegawai tersebut memiliki kuantitas yang tinggi.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.

4. Efektivitas

Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai yang pemanfaatannya akan berguna untuk kemajuan instansi. Efektivitas kerja diukur dari persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi dan juga hasil kerja yang diberikan dalam organisasi.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi pegawai dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja pegawai, ketepatan waktu pegawai dalam bekerja disegala aspek, efektivitas dan kemandirian pegawai dalam bekerja. Artinya pegawai yang mandiri, yaitu pegawai ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

6. Komitmen kerja

Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Diukur dari persepsi pegawai dalam membina hubungan dengan perusahaan serta tanggung jawab dan loyalitas pegawai.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Hubungan disiplin kerja dan kinerja pegawai menurut Hariandja (dalam Wau.dkk, 2021:207) menyatakan peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini, disiplin kerja penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan

dilakukan secara efektif. Berdasarkan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin yang bagus akan mempercepat tujuan organisasi yang telah direncanakan.

2.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2021:65) lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawainya.

Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang (Kasmir, 2020:192).

2.3 Penelitian Sebelumnya

Nur Fahzura (2022) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara. Sedangkan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara.

Syukron Sazly dan Dadan Permana (2020) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. Alat analisis yang digunakan analisis regresi sederhana. Dari hasil penelitian Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang diperoleh hasil yang signifikan.

Shalahuddin (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. Alat analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji statistik uji T variable disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variable lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. Sedangkan hasil uji F disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser.

Sunarno (2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. Alat analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji statistik uji T variable X1 ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel X2 menyatakan ada atau terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. Sedangkan hasil uji F ada pengaruh positif dan signifikan atau secara bersama-sama mempengaruhi antara Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.

Jelaskan Wau.dkk (2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian alat analisis yang digunakan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sombawa Kabupaten Nias Selatan.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Fahzura Nur	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara, 2022.	Variabel Yang Diteliti: Variabel Bebas <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja • Lingkungan Kerja Variabel Terikat <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai Hasil Penelitian: <ol style="list-style-type: none"> 1. Secara Parsial Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara. 2. Secara Parsial Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara. 3. Secara Simultan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Baru Bara. 	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> • Meneliti Variabel Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai . • Menggunakan Metode Kuantitatif. • Menggunakan Alat Analisis Regresi Linier Berganda. 	Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi Penelitian Sebelumnya Pada Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara • Jumlah Responden Sebanyak 30 Orang.

2.	Sazly Syukron Dan Dadan Permana	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang, Volume 18 No. 2 September 2020.	<p>Variabel Yang Diteliti:</p> <p>Variabel Bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja <p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai <p>Hasil Penelitian</p> <p>1. Dari Persamaan Tersebut Dapat Dijelaskan Bahwa Setiap Penambahan 1 Satuan Nilai Lingkungan Kerja, Maka Nilai Kinerja Bertambah Sebesar 0,303 Atau Setiap Nilai Kinerja Bertambah 1 Satuan, Maka Nilai Lingkungan Kerja 30,3. Dengan Demikian, Berdasarkan Data Dan Hasil Penelitian “Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang” Diproleh Hasil Yang Signifikan Dengan Persentase Sebesar 37,7% Dan Persamaan Regresi Yang Dihasilkan Dari Penelitian Ini Yaitu $Y = 17,986 + 0,303x$ Yang Berarti Bahwa Setiap Peningkatan Lingkungan Kerja 1, Maka Kinerja Pegawai Juga Akan Meningkatkan Sebesar 0,303 Pada Konstanta 17,986..</p>	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meneliti Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. . • Menggunakan Metode Kuantitatif. • Menggunakan Alat Analisis Regresi Linier Sederhana. 	<p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi Penelitian Sebelumnya Pada Kantor Kecamatan Teluk naga Kabupaten Tangerang • Jumlah Responden Sebanyak 30 Orang.
----	---------------------------------	---	---	--	--

3.	Shalahuddin	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser, Volume I Nomor 1, Januari 2017.	<p>Variabel Yang Diteliti:</p> <p>Variabel Bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja • Lingkungan Kerja <p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai <p>Hasil Penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja Mempunyai Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja Menunjukkan Nilai Positif 0,386 Yang Dapat Diartikan Adanya Pengaruh Positif Atau Searah Antara Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser, Artinya Apabila Ada Perbaikan Disiplin Sebesar Satu Satuan Persen Maka Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser Akan Meningkatkan Sebesar 0,386 Persen. 2. Lingkungan Kerja Mempunyai Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil 	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meneliti Variabel Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. • Menggunakan Metode Kuantitatif. • Menggunakan Alat Analisis Regresi Linier Berganda. 	<p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi Penelitian Sebelumnya Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. • Jumlah Responden Sebanyak 96 Orang.
----	-------------	--	--	--	---

			<p>Kabupaten Paser. Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja Menunjukkan Nilai Positif 0,858 Yang Dapat Diartikan Adanya Pengaruh Positif Atau Searah Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser, Artinya Apabila Lingkungan Kerja Ditingkatkan Sebesar Satu Satuan Persen Maka Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser Akan Meningkatkan Sebesar 0,858 Persen.</p> <p>3. Disiplin, Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama (Simultan) Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. Koefisien Determinasi Dari Hasil Analisis Regresi Diperoleh Nilai R Square Sebesar 0,560. Hasil Ini Menunjukkan Bahwa 56% Variasi Variabel Dependen Yaitu Kinerja Pegawai Dapat Dijelaskan Oleh Variabel Independen Yaitu Disiplin Dan Lingkungan Kerja, Kemudian Sisanya Yang Sebesar 44% Dipengaruhi Oleh Faktor Lain Yang Tidak Diteliti Yang Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai</p>		
--	--	--	---	--	--

			Tersebut, Dalam Artian Bahwa Faktor Disiplin Dan Lingkungan Kerja Mendorong Mewujudkan Kinerja Pegawai.		
4.	Sunarno	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat, Vol. 3 No. 2 – Juni 2021	<p>Variabel Yang Diteliti:</p> <p>Variabel Bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja • Lingkungan Kerja <p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai <p>Hasil Penelitian</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Pengujian Hipotesis I Menghasilkan Persamaan Regresi $Y = 21,599 + 0,469 X_1$ Berarti Hipotesis Yang Menyatakan Bahwa Ada Pengaruh Positif Dan Tidak Signifikan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. Hal Ini Menunjukkan Lingkungan Kerja Masih Perlu Diperhatikan Meski Hal Ini Tidak Dipersoalkan Oleh Pegawai Tetapi Lingkungan Kerja Harus Tetap Diperhatikan Agar Pegawai Merasa Nyaman Dalam Bekerja Sehingga Menghasilkan Kinerja Yang Lebih Baik. 2. Hasil Penguji Hipotesis Ii Menghasilkan Persamaan Regresi $Y = 18,848 + 0,538 X_2$ Berarti 	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meneliti Variabel Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. • Menggunakan Metode Kuantitatif. • Menggunakan Alat Analisis Regresi Linier Berganda. 	<p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi Penelitian Sebelumnya Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. • Jumlah Responden Sebanyak 40 Orang.

			<p>Hipotesis Yang Menyatakan Bahwa Ada Atau Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat . Hal Ini Menunjukkan Bahwa Displin Kerja Yang Tinggi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat Meningkatkan Kinerja Pegawai.</p> <p>3. Hasil Pengujian Hipotesis Iii Menghasilkan Persamaan Regresi $Y = 13,283 + 0,154 X_1 + 0,515 X_2$ Berati Hipotesis Yang Menyatakan Bahwa Ada Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat Diterima. Hal Ini Menunjukkan Bahwa Secara Bersama-Sama Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Perlu Diperhatikan Dan Perbaiki Sehingga Meningkatkan Kinerja Pegawai. Nilai $R^2 = 0,342$ Yang Berarti Bahwa Kontribusi Pada Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat Sebesar 34,2%. Hal Ini Menunjukkan Bahwa Semakin Memadai Lingkungan Kerja Dan Semakin</p>	
--	--	--	---	--

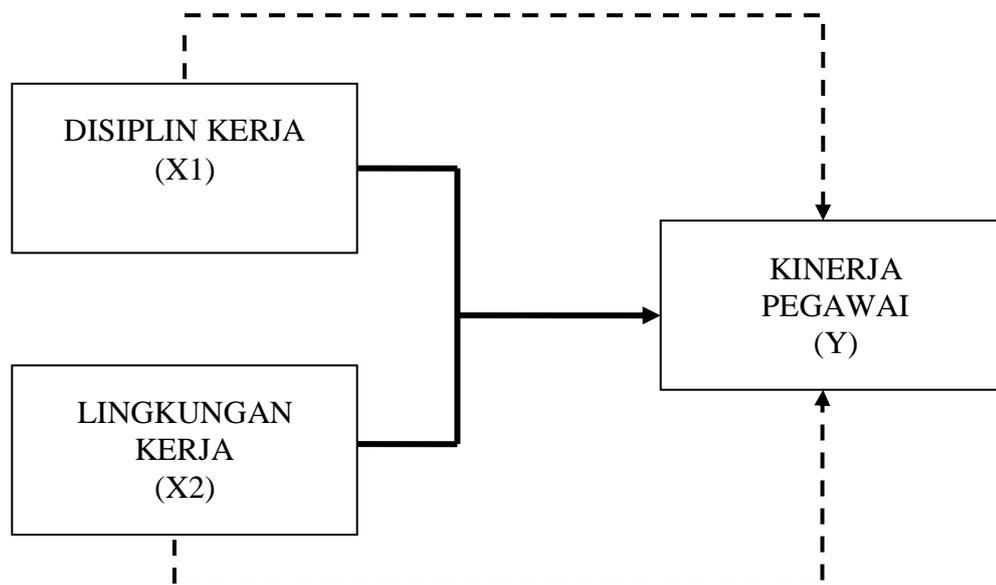
			Tinggi Disiplin Kerja Yang Dimiliki Maka Akan Semakin Tinggi Kinerja Yang Diberikan.		
5.	Wau Jelaskan, Dkk.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan, Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 203-212	<p>Variabel Yang Diteliti:</p> <p>Variabel Bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja <p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai <p>Hasil Penelitian</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Penelitian Disiplin Kerja Memperoleh Nilai Thitung 5.257 Lebih Besar Dari Ttabel 1,701. Jadi Dapat Disimpulkan Bahwa Ada Pengaruh Secara Signifikan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. 2. Nilai R2 Sebesar ,497 Yang Artinya Disiplin Kerja Hanya Mampu Menjelaskan Variabel Kinerja Pegawai Adalah Sebesar 49,7%, Sedangkan 51,3% Dipengaruhi Oleh Variabel Lain Yang Tidak Disebutkan Dalam Penelitian Ini. 	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meneliti Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai . • Menggunakan Metode Kuantitatif. • Analisis Regresi Linear Sederhana 	<p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi Penelitian Sebelumnya Pada Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. • Jumlah Responden Sebanyak 30 Orang.

2.4 Kerangka Pemikiran

Dapat dijelaskan bahwa terdapat dua variabel independen X dan satu variabel dependen Y. Variabel Disiplin Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) Adalah variabel yang memengaruhi variabel lain (variabel terikat)
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) Adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel lain (variabel bebas).

Berikut adalah sajian gambar dari kerangka pemikiran dari penelitian ini:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

KETERANGAN

- : Hubungan Secara Simultan
 - - - - - : Hubungan Secara Parsial

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis secara epistemologis adalah sebuah kata yang berasal dari bahasa Yunani yaitu berasal dari kata *Hypo* yang artinya adalah di bawah serta kata *Thesis* yang artinya adalah pendirian, pendapat, atau kepastian. Dari pengertian secara epistemologis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang sifatnya masih praduga atau menduga dan masih harus dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya kemudian melalui sebuah riset atau penelitian (Hantono, 2020:28).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Diduga ada Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Baturaja Timur baik secara parsial maupun simultan.