

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum pengertian MSDM ada baiknya ditelusuri dulu pengertian dari manajemen dan sumber daya manusia. MSDM jika dikaji akan dijumpai pengertian utama, yaitu manajemen dan sumber daya manusia (SDM) .

- a. Manajemen, menurut Hasibuan (2019:1) adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
- b. Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Sutrisno (2018:3) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Hasibuan (2019:10) menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Sedangkan menurut Kasmir (2017:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, promosi jabatan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan

kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Kemudian Notoatmodjo (2016:89) fungsi manajerial dikelompokkan menjadi dua yaitu:

a. Fungsi-fungsi manajerial

- 1) Perencanaan (*planning*)
- 2) Pengorganisasian (*organizing*)
- 3) Pengarahan (*directing*)
- 4) Pengendalian (*controlling*)

b. Fungsi-fungsi operasional

- 1) Pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*)
- 2) Pengembangan (*development*)
- 3) Kompensasi (*compensation*)
- 4) Integrasi (*integration*)
- 5) Pemeliharaan (*maintenance*)
- 6) Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai sarana membantu para manajer ini supaya mampu mengelola seluruh pekerja dengan cara-cara yang lebih efektif.

Organisasi menyadari untuk mencapai tujuan, terlebih dahulu memiliki pegawai-pegawai yang unggul, maka melalui manajemen kepegawaian tujuan tersebut dapat terlihat. Secara khusus menurut Hasibuan (dikutip di Harras dkk, 2020:9) manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk :

- a. Memiliki SDM berkualitas, yakni cerdas, energik, dan berkepribadian menarik. Artinya, pegawai memiliki apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemikiran mereka mampu menciptakan strategi bersaing yang handal, fisik mereka mampu meningkatkan produktivitas, dan kepribadian mereka mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi.
- b. Ketersediaan pegawai dengan potensi baik, sehingga menjadi harapan di masa mendatang. Artinya, pegawai memiliki kemampuan bekerja yang teruji, apa artinya? Dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi, dan mampu mencapai target-target yang ditetapkan.
- c. Mewujudkan lingkungan kerja yang baik bagi pembangunan budaya kerja produktif, kreatif, dan inovatif. Artinya, manajemen memiliki dampak terhadap pola hubungan kerja sesama pegawai dan pimpinan. Semua orang saling bahu membahu, mengambil peran masing-masing, dan melakukan kerja sama tim yang solid.
- d. Menciptakan efektivitas dan efisiensi, baik dalam pelaksanaan maupun dalam menghasilkan pekerjaan baik dalam Manajemen SDM menjadi penggerak seluruh pegawai bekerja secara benar, artinya? Aturan benar-benar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

- e. Mengatasi masalah kepegawaian yang berisiko terhadap kegagalan. Perusahaan tidak menghendaki terjadinya keluar masuk pegawai, terlambat kerja, malas, kurang semangat, dan sebagainya. Sehingga secara langsung berdampak pada menurunnya penjualan, buruknya pelayanan, hilangnya kesempatan, dan sebagainya. Karena itu semua, tujuan organisasi tidak tercapai.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (dikutip di Harras dkk, 2020:10) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai pelaksana manajerial

Bahwa manajemen dihadirkan untuk memastikan tata kelola kepegawaian berjalan dengan baik, sehingga mampu menciptakan stabilitas di dalam bekerja. Setidaknya dalam peran ini ada 4 (empat) fungsi manajemen SDM di antaranya rencana kepegawaian, mengorganisasikan pegawai, menempatkan (*actuating*) pegawai pada bidangnya, dan mengendalikan pegawai.

- b. Sebagai operasionalisasi kegiatan.

Manajemen SDM dapat mewujudkan pelaksanaan manajerial pada bentuk yang lebih teknis misalnya perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian.

Dengan kata lain, fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dapat kita pahami sebagai wujud pelaksanaannya.

- a. Pada tahap awal, bagaimana memperoleh pegawai berkualitas.
- b. Setelah diterima, bagaimana menempatkan dan mengembangkan potensinya sehingga berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan.
- c. Setelah bekerja, bagaimana model penghargaan yang berkeadilan (menyejahterakan dan proporsional).
- d. Dalam kurun waktu lama, bagaimana SDM yang ada dapat dikembangkan agar relevan dengan perkembangan zaman, sehingga mampu mempertahankan eksistensi perusahaan
- e. Pada masa berakhirnya ikatan, bagaimana melakukan pemutusan hubungan kerja yang adil dan bijaksana.

2.1.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019,14) Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan tenaga pegawai berdasarkan asas *the right man on the right place and the right man in the right job*.

- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan pengembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai.
- i. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dikutip di Kakinsale,2015:901) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Hertanto dalam Tjiabrata (2017:157)lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses

produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut (Afandi, 2016:51)

2.1.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut:

1) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

2) Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

3) Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

4) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon,

parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:45) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja Fisik

a) Pencahayaan

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

b) Sirkulasi ruang kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. 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.

c) Tata letak ruang

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

d) Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi

berkaitan juga dengan caramengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

e) Kebisingan

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

f) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

a) Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

b) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan Kinerja pegawai.

2.1.3 Kemampuan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Beberapa definisi kemampuan kerja berdasarkan pendapat dari para ahli “Kemampuan kerja adalah keahlian seseorang untuk melakukan apa yang ingin dilakukannya ataupun tidak ingin dilakukan berkaitan dengan karakteristik fisik serta mental orang yang bersangkutan (Moenir, 2002 dan Sugiharta 2019 dalam Mochammad Iqbal,2022) Kemampuan kerja adalah keahlian yang diperoleh seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keandalan, serta waktu (Kurniawati & Mujanah, 2021). “Kemampuan kerja merupakan situasi tertentu yang terjadi pada seseorang yang menjalankan pekerjaannya dengan maksimal serta sungguh-sungguh pada saat menjalankan pekerjaannya agar pekerjaannya bermanfaat dan berguna” (Ayu, 2013) dalam penelitian Abadiyah (2019). Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah keahlian seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan dan pengalamannya sehingga dapat bermanfaat dan berguna

2.1.3.2 Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seorang pegawai mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya, kita dapat lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (1998) sebagai berikut:

- 1) Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja peawai adalah suatu kondisi dimana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan organisasi.

3) Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam bekerja pada sebuah organisasi.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja, antara lain karakteristik biografi individu pegawai seperti umur, pendidikan, pengalaman kerja, status pekerjaan serta status pernikahan, Stemp dkk dalam Siagian (di kutip di Lian,2017: 105-107).

1) Umur

Umur berkaitan dengan kematangan teknis serta kematangan mental. Kematangan teknis mengacu pada keahlian untuk melakukan tugas, kedewasaan mental adalah kedewasaan seseorang yang umumnya tenang, menjadi lebih rasional serta mengatur emosi, serta lebih toleran terhadap pengamatan perilaku. Bertentangan dengan pikiran serta perilakunya. Semakin tua seseorang, semakin dia mengontrol tindakannya.

2) Pendidikan

Pengetahuan adalah fenomena individu yang muncul. Sumber kekuatan utama dalam organisasi buruh. Pendidikan Tingkat peringkat adalah simbol status. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula pendidikannya Keinginan yang kuat untuk menerapkan ilmu serta Penguasaan (Segian, 2003) dalam Lian (2017: 106).

3) Pengalaman kerja

Seseorang yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan ada tingkat kekuatan serta kecanggihan serta Keterampilan tinggi, jika penghasilan cukup Memperoleh jalur karir profesional.

4) Status pekerjaan

Semakin tinggi pangkat ataupun status, semakin baik Kualitas individu serta institusi akan tinggi. tenaga kerja. Mereka biasanya mendapatkan harga yang bagus. Lebih baik dari yang mereka bisa. Gunakan energi serta kekuatan nyata status sosial yang tinggi di dalam serta di luar organisasi Davis (di kutip di Lian, 2017: 106). Hal ini erat kaitannya dengan harapan. Dipromosikan dalam perencanaan serta pengembangan karir Sumber daya manusia.

5) Status pernikahan

Status pernikahan mempengaruhi perilaku seseorang dalam kehidupan perusahaan, baik serta buruk, Misalnya dalam prestasi kerja, motivasi, produktivitas kerja seorang pekerja yang sudah menikah lebih mungkin ahli dalam melakukan tugas yang diberikan kepada orang-orang ini tidak pernah menikah Hal ini disebabkan oleh sifat kewajiban Lian (2017: 107).

2.1.4 Prestasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Bernardin(2017:159)prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Badriyah (2018:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Dharma (2018:1) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.” Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka tergantung pada keahlian dan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan pekerjaannya dan mendukung kemauan para pegawainya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai oleh salah satu faktanya yaitu kualitas dari para pegawainya, dengan adanya kualitas yang baik dari pihak pegawai diharapkan pula tercapainya suatu tingkat prestasi kerja yang dapat mendorong terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.4.2 Indikator Prestasi kerja

Menurut Sutrisno (2016:152) menyatakan bahwa pengukuran prestasi kerjadiarahkan pada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi,antara lain:

1. Hasil kerja, tingkat mengerjakan tugas sesuai target.
2. Pengetahuan, tingkat pengetahuan yang baik.
3. Inisiatif, tingkat berinisiatif dalam menyelesaikan tugas.
4. Disiplin waktu, tingkat menaati aturan jam kerja.
5. Kerjasama, tingkat hubungan kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja.
- 6.Sikap, tingkat berperilaku yang baik.

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja penting untuk menentukan tingkat hasil kerja setiap pegawai. Untuk mengukur perilaku atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian (2018:225) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong peningkatan prestasi kerja.
- b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.

- c. Untuk kepentingan mutasi pegawai.
- d. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan.
- e. Membantu para pegawai menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

2.1.5 Hubungan antar Variabel Bebas (X) Terhadap Variabel Terikat (Y)

2.1.5.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Ahyari (dikutip di Fahmi E., Tura, T. B., & Sukapti, S.,2021:146) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan para karyawan akan dapat meningkatkan prestasi pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan dapat menurunkan prestasi kerja para pegawai, yang berarti akan menurunkan produktifitas perusahaan juga. Menurut Nitisemito (dikutip di Fahmi E.,Tura,T.B., & Sukapti,S.,2021:146) yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi pegawai, karena dengan keadaan lingkungan kerja yang sesuai dan menyenangkan serta cocok dengan budaya individu atau masing- masing pegawai maka akan dapat memberikan semangat atau dorongan untuk bekerja lebih giat, sehingga dengan lingkungan kerja yang menyenangkan pegawai dapat berprestasi lebih baik yang pada akhirnya tujuan perusahaan akan dapat terwujud secara maksimum. Selain itu menurut Ahyari (dikutip di Fahmi E.,Tura,T.B., & Sukapti,S.,2021:146)

lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktifitas dan prestasi kerja karyawan. Sesuai dengan penjelasan tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai.

2.1.5.2 Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pada sebuah lingkungan kerja indeks kemampuan serta kedisiplinan dan loyanlitas pegawai sangatlah berpengaruh yaitu Skill seorang pekerja yang baik serta kompeten dapat mempengaruhi terhadap prestasi kerja di sebuah tempat. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar pegawai serta dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik.

Menurut Robbins (dikutip di Makmun & Jaenab,2020:198) berpendapat bahwa tingkat prestasi kerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai prestasi kerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada prestasi kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa antara kemampuan kerja dan prestasi kerja memiliki hubungan yang erat satu sama lain.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Kajian pustaka tentang penelitian sebelumnya bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan. Dibawah ini peneliti akan memberikan kesimpulan hasil penelitian yang pernah dilakukan.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Dewi Puspitasari, Wulandari	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten BIMA, JURNAL JURRIE Vol 1 No. 1 April 2022	Variabel bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan Kerja • Sikap Kerja Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> • Prestasi Kerja Alat analisis : Menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis (Analisis regresi linier berganda, Uji t dan Uji F) Hasil Penelitian : <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh yang signifikan sikap kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas 	Persamaannya yaitu meneliti variabel kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.	Perbedaan : <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten BIMA PT. • Peneliti menggunakan variabel sikap kerja. • Jumlah responden sebanyak 97 orang.

			<p>Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima</p> <p>2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerjaterhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima</p> <p>3. Terdapat Pengaruh kemampuan kerja dan sikap kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima Motivasi kerja</p>		
2.	Muhammad Amar Makmun	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima,	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan Kerja <p>Variabel terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestasi Kerja <p>Alat analisis :</p>	Persamaannya yaitu meneliti variabel pengaruh kemampuan kerja terhadap variabel prestasi kerja	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman

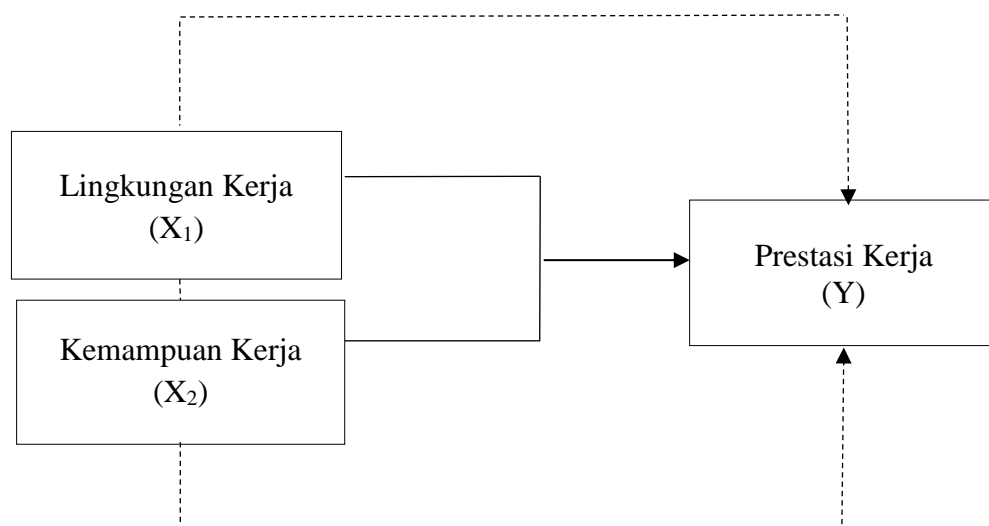
		Tirtayasa EKONOMIKA Vol. 15, No. 2, Oktober 2020	Menggunakan analisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis uji-t 1. Tidak terdapat pengaruh kemampuan kerja yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima	pegawai dan juga menggunakan metode kuantitatif.	Kabupaten Bima • Jumlah responden sebanyak 68 orang.
3.	Erna Angreani Manuain	Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Vol.1 No.4 Oktober 2022	Variabel bebas : • Perilaku Pemimpin • Motivasi • Lingkungan Kerja Variabel terikat: Prestasi Kerja Alat analisis : Menggunakan metode kualitatif Hasil Penelitian : 1. Perilaku pemimpin	Persamaannya yaitu meneliti variabel lingkungan kerjaterhadap prestasi kerja.	Perbedaan : • Peneliti menggunakan variabel perilaku pemimpindan motivasi

			<p>berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja 4. Perilaku pemimpin, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja 		
4.	Desi Ulpa Anggraini, Heriyana, Iryanto	Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin Jurnal Kompeten Manajemen Vol,3	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan Kerja <p>Variabel terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestasi Kerja <p>Alat analisis : Menggunakan analisis regresi linear</p>	Persamaannya yaitu meneliti variabel kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin • Jumlah responden sebanyak 91 orang.

		No. 1 Juni 2020,12-25	Hasil Penelitian : 1. Ada pengaruh signifikan antara kemampuan kerja kerja terhadap prestasi kerja		
5.	Latifah, Nurmalasari	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Ketapang Jurnal Forum Ekonomi , 20 (1) 2018, 31-39	Variabel bebas : • Lingkungan Kerja Variabel terikat: • Prestasi Kerja Alat analisis : Menggunakan analisis regresi linear berganda Hasil Penelitian : 1. Ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dengan prestasi kerja	Persamaannya yaitu meneliti variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.	Perbedaan : • Lokasi penelitian di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Ketapang. • Jumlah responden sebanyak 32 orang.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran adalah pondasi utama dimana sepenuhnya proyek penelitian diajukan, dimana hal ini merupakan jaringan hubungan antara variabel yang secara logis diterangkan dan dikembangkan berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki 2 variabel yang mempengaruhi lingkungan kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) serta satu variabel yang dipengaruhi yaitu prestasi kerja pegawai (Y) maka kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- : Secara simultan
 ----- : Secara parsial

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2020,117) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori atau logika pemikiran yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan.