

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian berikutnya. Tujuannya adalah untuk mengetahui perbandingan dan hasil yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Dalam penelitian sebelumnya menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya adalah :

Penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2013), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BAPPEDA. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil yang diperoleh penelitian ini menyimpulkan dimana hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA, dimana hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Zesbendri (2014), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor” terdapat pengaruh disiplin kerja dengan kinerja yang dihasilkan pada kantor BPS kab. Bogor. Nilai koefisien determinasinya sebesar  $= 0,682$  atau

68,2% kinerja dapat diterangkan (dipengaruhi) oleh disiplin kerja sedangkan sisianya (31,8%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2013), dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Udara Internasional Juanda-Surabaya”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Udara Internasional Juanda-Surabaya. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 18.0 menunjukkan bahwa: (1).budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2).disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji t dibawah 5% (0.05) yaitu 0.045

Tabel 2.1  
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No	Item	Peneliti		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1.	<b>Judul</b>	Diana Khairani Sofyan (2013)  Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BAPPEDA	Desy Riskawati (2016)  Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gresik		
	<b>Variabel Bebas</b>	a. Lingkungan Kerja	a. Disiplin Kerja b. Lingkungan Kerja	a. Lingkungan Kerja	a. Disiplin Kerja
	<b>Variabel Terikat</b>	Kinerja	Kinerja	Kinerja	
	<b>Teknik Analisis</b>	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	
2.	<b>Judul</b>	Zesbendri (2014)  Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Desy Riskawati (2016)  Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja		

		Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor	Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gresik		
	<b>Variabel Bebas</b>	Disiplin Kerja	c. Disiplin Kerja a. Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja
	<b>Variabel Terikat</b>	Kinerja	Kinerja	Kinerja	
	<b>Teknik Analisis</b>	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	
3.	<b>Judul</b>	Erma Safitri (2013),  Pengaruh Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Udara Internasional Juanda-Surabaya	Desy Riskawati (2016)  Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gresik		
	<b>Variabel Bebas</b>	a. Pelatihan b. Disiplin Kerja	a. Disiplin Kerja b. Lingkungan kerja	Disiplin Kerja	a. Pelatihan b. Lingkungan Kerja
	<b>Variabel terikat</b>	Kinerja	Kinerja	Kinerja	
	<b>Teknik Analisis</b>	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda		Analisis Deskriptif dan Kuantitatif

Sumber Data: Diolah Sendiri

## 2.2. Landasan Teori

### 2.2.1. Disiplin Kerja

#### 2.2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Davis (1985;366) dalam Mangkunegara (2013;129) Mengemukakan bahwa “*discipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat Davis, disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2011;86) 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 Siagian (2009;305) dalam Sutrisno Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan adanya definisi diatas dapat disimpulkan, disiplin pada hakekatnya adalah suatu sikap yang mendorong seseorang dalam melaksanakan manajemen untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Menurut pasal 1 ayat (1), Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaatikewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan yang harus ditaati sesuai dengan prosedur kerja yang ada.

#### **2.2.1.2 Macam-macam Disiplin**

Menurut Mangkunegara (2013;129) Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

##### **1. Disiplin preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin

diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

## 2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

### **2.2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014;89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

#### 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai akan mematuhi peraturan yang berlaku, jika ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan apa yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

#### 2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karna dalam lingkungan organisasi atau instansi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya baik melalui ucapan, tindakan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

#### 3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam suatu instansi atau organisasi, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Apabila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan atas hukuman yang pantas sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau instansi perlu adanya pengawasan dari seorang pemimpin, dimana pemimpin tersebut diharap dapat mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

#### **2.2.1.4. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2014;194) menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi.

Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

1. Ketaatan terhadap ketentuan jam masuk.
2. Ketaatan terhadap ketentuan jam pulang.

3. Ketaatan terhadap ketentuan jam istirahat.
4. Ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
5. Ketaatan terhadap prosedur operasional standar (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Ranupandoyo dalam Sutrisno (2014;94) disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengandalikandorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai.

## **2.2.2. Lingkungan Kerja**

### **2.2.2.1. Pengertian Lingkungan**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Sedarmayati (2009;21)

Menurut Afandi (2016;53) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat kerja dan yang ada disekitarnya untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

### **2.2.2.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2016;53) untuk mencapai lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

### **2.2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2016;53) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Lampu penerangan tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan, cahaya yang kurang jelas mengakibatkan pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi kurang tercapai.

2. Jendela tempat kerja

Jendela tempat kerja ini sangat dibutuhkan di tempat kerja karena manusia membutuhkan oksigen dalam kesehariannya sehingga dapat meningkatkan peredaran darah, memenuhi kebutuhan otak akan oksigen, dan meningkatkan konsentrasi dalam bekerja.



### 3. Tata warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan dirncanakan dengan sebaik baiknya.Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan, sifat dan pengaruh warna kadang – kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain – lain karenadalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

### 4. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruangan kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

### 5. Bunyi music

Bunyi musik yang nadanya lembut sesuai suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untukbekerja.Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Apabila musik yang diperdengarkan tidak sesuai akan mengganggu konsentrasi kerja.

### 6. Bunyi mesin pabrik dan bengkel

Bunyi mesin pabrik dan bengkel ini merupakan polusi yang tidak dikehendaki oleh telinga, apabila dalam jangka waktu panjang bunyi tersebut dapat meganggu ketenangan pekerja, merusak pendengaran dan menyebabkan kesalahan komunikasi dalam bekerja.Maka dari itu suara bunyi ini harus

diminimalisir dan dihindari agar produktifitas kerja meningkat dan dapat meningkatkan keselamatan atau kesehatan karyawan di tempat kerja.

#### 7. Suhu udara

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh, tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya yaitu tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Berbagai tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda, apabila temperatur di tempat kerja mengalami keadaan yang panas atau dingin yang berlebih maka dapat mengakibatkan gangguan di tempat kerja.

#### 8. Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara yang sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan akan menimbulkan pengurangan panas di tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan.

### **2.2.3. Kinerja**

#### **2.2.3.1. Pengertian Kinerja**

Mangkunegara (2013;67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2014;151) bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sementara menurut Wirawan (2009;5) bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Rivai (2013;548). Menurut Bangun (2012;231) bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Sementara Yakub dkk.(2014) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok berdasarkan kompetensi yang dimilikinya dalam melaksanakan kerja.

### **2.2.3.2. Pengertian Kinerja Pegawai Negeri Sipil**

Pengertian Pegawai Negeri Sipil dalam ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengertian prestasi kerja dalam ketentuan Pasal 1 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kompetensi yang dimilikinya pada periode waktu 1 tahun dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan Pemerintah.

### **2.2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Mangkunegara (2013;67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

## 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### **2.2.3.4. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil**

Penilaian kinerja adalah penilaian tentang prestasi kerja karyawan dan akuntabilitasnya (Sofyandi, 2008;123). Sementara menurut Bangun (2012;230) penilaian kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah penilaian pada periode waktu 1 tahun dalam pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, maka hal dijadikan peneliti sebagai indikator Kinerja Pegawai Negeri yaitu:

## 1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kerja Pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang dimaksud meliputi aspek-aspek sebagai berikut :

- a. Kualitas adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai.
- b. Waktu adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai.
- c. Biaya adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja.

## 2. Perilaku kerja

Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud meliputi aspek-aspek sebagai berikut :

- a. Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi : masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait atau instansi lain.
- b. Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
- c. Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang atau golongan.
- d. Disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati

kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

- e. Kerja sama adalah kemauan dan kemampuan Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.
- f. Kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan Pegawai Negeri Sipil untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapai tujuan organisasi.

#### **2.2.3.5 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Disiplin merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapaitujuan instansi. Penerapan disiplin diharapkan pegawai akan memiliki perilaku yang selalu mentaati seluruh peraturan perusahaan. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2011;193).

Selanjutnya untuk mengkaji dan untuk mengetahui hubungan disiplin terhadap kinerja maka peneliti menggunakan refernsi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh orang lain, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Wiratama dan Sintaasih (2013), Yakub dkk. (2014), Permatasari, dkk.(2015), menemukan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **2.2.3.6 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Afandi (2016;53) menunjukkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penataan ruang ini harus didukung dengan distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara dan suhu udara sesuai dengan ruangan Suwondo dkk, (2015). Kurangnya distribusi cahaya dalam setiap ruangan karyawan akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat. Ketenangan bekerja juga diperlukan oleh setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Agastia dalam Suwondo, 2015).

Menurut Khoiriyah (2009) Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada di perusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat.

### **2.2.3.7. Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

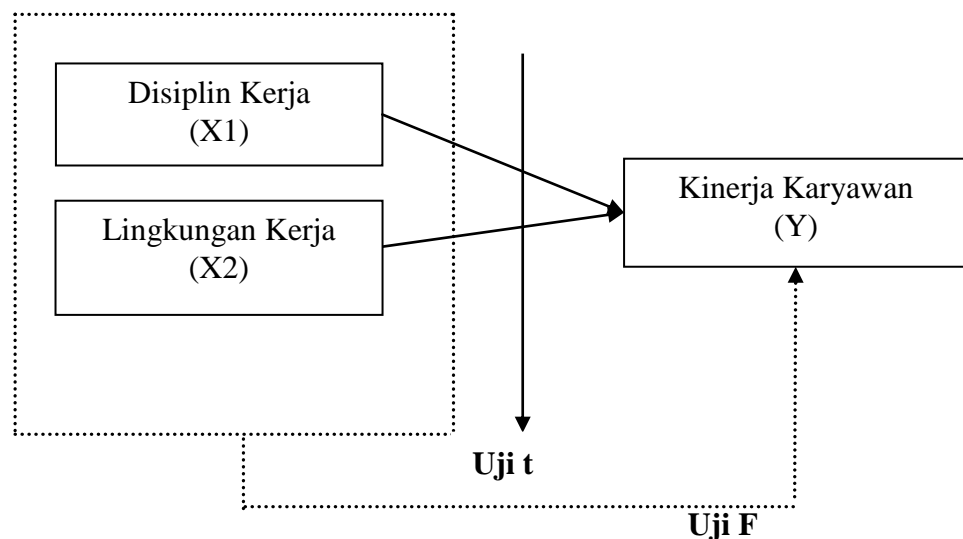
Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjamin karyawan bersemangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang besar sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Perasaan senang yang ditunjukkan oleh karyawan dan kecocokan karyawan dengan peraturan perusahaan mencerminkan lingkungan kerja yang nyaman. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Sutanto, 2015).



Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana pegawai melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dibebankan (Nitisemito,2006)

### 2.3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tujuan penelitian, maka dalam penelitian ini akan digunakan model analisis sebagai berikut :



Keterangan :  
X : Variabel Bebas  
Y : Variabel terikat  
→ : Secara Parsial  
-.-> : Secara Simultan

Gambar 2.1  
Kerangka Berfikir

### 2.4. Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gresik.

2. Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gresik.
3. Diduga ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gresik.