

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KECAMATAN SENDANA
KABUPATEN MAJENE**



Oleh:

**NUR AISYAH
C0121016**

**PRODRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2025**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KECAMATAN SENDANA
KABUPATEN MAJENE**

**NUR AISYAH
C0121016**

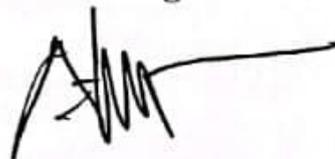
**Telah disetujui pada tanggal
Oleh:**

Pembimbing I



Arifhan Adv DJ. S.E., M.Si
NIDN: 0912077903

Pembimbing II



Ahmad K. S.E., M.M
NIDN :8963160022

**Menyetujui,
Ketua Program Studi**



Erwin, S.E., M.M
NIDN :003098909

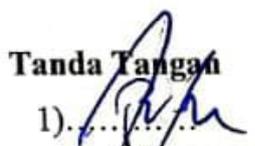
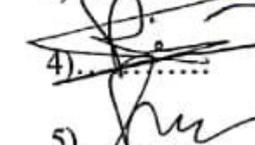
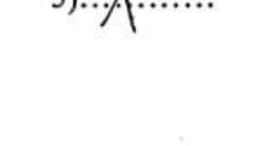
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KECAMATAN SENDANA
KABUPATEN MAJENE**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**NURAI SYAH
C0121016**

Telah diuji dan diterima Panitia Ujian pada tanggal 07 Juli 2025
Dan Dinyatakan Lulus

TIMPENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Arifhan Ady DJ, S.E., M.M	Ketua	1)..... 
2. Ahmad K, S.E., M.M	Sekretaris	2)..... 
3. Dr. Wahyu Maulid Adha, S.E., M.M	Anggota	3)..... 
4. Muhammad Ramli Supu, S.E., MM	Anggota	4)..... 
5. Drs. Harun, M.M	Anggota	5)..... 

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I


Arifhan Ady DJ, S.E., M.Si
NIDN: 0912077903

Pembimbing II


Ahmad K, S.E., M.M
NIDN: 8963160022

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ekonomi




Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M. AB
DEKANIP: 19670325199032001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nuraisyah

Nim : C0121016

ProgramStudi : Manajemen

Menyatakan yang sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sendana Kabupaten Majene”

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah ini diajukan/diterbitkan karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulisakan diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur- unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No 20 tahun 2003, Pasal 26 ayat2 dan pasal 70).

Majene, Juli 2025

Majene, Juli 2025
Pernyataan,


Nuraisyah

C0121016

ABSTRAK

Nuraisyah, Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat sendana Kabupaten Majene. Di bimbing oleh Arifhan Ady DJ dan Ahmad K.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat sendana kabupaten majene. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilaksanakan di kantor camat sendana kabupaten majene. Untuk mendapatkan sampel yang dapat mewakili populasi maka dalam penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus indikator dari sedarmayanti, et.,al. Jumlah responden yang diperoleh sebesar 60 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat sendana, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat sendana kabupaten majene dan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat sendana kabupaten majene.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja pegawai

ABSTRACT

Nuraisyah, the influence of work discipline and environment on employee performance at the sendana sub-district office, Majene Regency. Supervised by Arifhan Ady DJ and Ahmad K,

This study aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at the sendana sub-district office, Majene Regency. The research approach is a quantitative approach. The location of the research was carried out at the sendana sub-district office, Majene Regency. To obtain a sample that can represent the population, the determination of the research sample used the indicator formula from Sedarmayanti, et, al. The number of respondents obtained was 60 respondents. The results of this study indicate that work discipline has a significant effect on employee performance at the sub-district office, the work environment has a significant effect on employee performance at the sendana sub-district Office, majene regency and work discipline and work environment have a positive and significant effect on employee performance at the sendana sub-district office, Majene Regency.

Keywords : *work discipline, work environment, employee performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) arti penting dalam hal keunggulan berdaya saing: sebagai karakteristik tidak akan dicontoh oleh organisasi lainnya. Manusia kerap berperan secara cekatan dan memenangi karena selaku pihak yang merencanakan dan menentukan realisasi tujuan organisasi. Pengelolaan terhadap manusia bukan perkara sederhana karena manusia mempunyai pola pikir yang berbeda, dengan status, keinginan, kebutuhan maupun latar belakang yang berbeda, yang dibawah keorganisasi sehingga harus menerapkan manajemen yang memfokuskan perihal mengatur peranan manusia dari manajemen puncak hingga pegawai demi merealisasikan apa yang direncanakan oleh organisasi. (Blikolong & FoEh, 2022)

Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, cakap dan waspada dalam mencapai tujuan organisasi (purba, et, al 2020). Sebagaimana dinyatakan bahwa dimensi utama dari sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi utama manusia adalah perlakuan terhadap kontribusi tersebut yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kemampuan hidup.

Kinerja pegawai sangatlah perlu, karna dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Warella et., al. 2021).

Kegiatan utama dalam organisasi, yaitu menilai kinerja guna tahap perencanaan dalam mengembangkan pegawai. Pengukuran kinerja menjadi tindakan penilaian capaian atau hasil kerja antar anggota didalam organisasi. Pengukuran terlaksana perlu beracuan pada kesesuaian konsepsi terkait cara kinerja mampu memperoleh target dengan standar dengan yang sudah diuji. Sebab itulah, indikator penilaian perlu disusun sesuai arah kerja dan menguji kredibilitasnya sebagai acuan pengukuran (Suryani & FoEh, 2019)

Suryani & FoEh (2019) memaparkan bahwasanya manajemen kinerja menjadi tahap guna mengukur hasil atau output yang diperoleh daripada ekspektasi atau rencana yang tergambar sebagai tujuan yang memprioritaskan pengukuran atau indikator sasaran, satandar ataupun kinerja. Dengan kata lain, tahap membandingkan hasil kerja terhadap rencana kerja bias mempergunakan indikator yang sudah ditentukan. Manajemen kinerja turut dikenal sebagai tahap atau prosedur yang berpartisipasi terhadap kinerja seseorang atau tim dalam memperoleh hasil yang optimal. Dalam aktifitas ini, diharuskan guna merancang konsepsi bersama mengenai segala sesuatu yang hendak diperoleh dan mengembangkan pihak yang terlibat.

Disiplin didefinisikan sebagai perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu di dalam maupun diluar organisasi. Setiap orang harus bersedia untuk mengikuti dan mematuhi semua peraturan yang ada dan telah disepakati serta peraturan yang ada dan peraturan yang telah ditentukan. Telah sepakat sebelumnya bersedia menerima segala konsekuensi jika melanggar mengatur sehingga lambat laun menjadi suatu kebiasaan yang baik dan meresap dalam hati

dan jiwanya. Disiplin merupakan upaya untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan disepakati dalam melaksanakan kegiatan pembinaan agar hukuman terhadap seseorang atau kelompok dapat dihindari (Boyd & Nowel, 2020).

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Kedisiplinan juga sebagai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin baik kinerja atau prestasi kerja yang dicapainya. (McCarter et al., 2022) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang bertujuan untuk mematuhi setiap aturan yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanksi atas pelanggarannya.

Disiplin merupakan perilaku seorang pegawai yang sesuai dengan peraturan-peraturan serta prosedur kerja dari pegawai tersebut. Sedangkan disiplin adalah kepatuhan aturan yang perintah ditetapkan dalam organisasi atau perusahaan. Disiplin adalah suatu proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini akan melibatkan pimpinan atau para manajer dalam mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja terhadap kinerja pegawai didalam perusahaan tersebut (Eko, M & Ermi 2021)

Disiplin kerja adalah kepatuhan seorang karyawan terhadap peraturan, tata tertib, dan prosedur yang berlaku di tempat kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja juga dapat dipahami sebagai kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mengikuti aturan dan norma yang ditetapkan oleh organisasi, demi tercapainya tujuan organisasi Anwar (2020) menyatakan bahwa disiplin

kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Disiplin merupakan sikap utama yang harus ada dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja yang semakin tinggi maka semakin prestasi kerja (sari 2020)

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. (Revida et al., 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam menjalankan suatu tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya, dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan mengakibatkan peningkatan kerja yang nyaman tentunya akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Menurut (Siregar et al., 2020) lingkungan luar adalah lembaga atau kekuatan luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang berpotensi mempengaruhi organisasi, lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi.

Evianah & Hartanti (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Andry (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan kondisi sekitar para pekerja yang dapat berupa fisik maupun non fisik yang dapat berdampak pada kenyamanan karyawan dalam bekerja dan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan itu sendiri yang berujung mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Sunarsi,

Kantor Camat Sendana Kab. Majene adalah salah satu organisasi atau instansi pemerintahan yang berhubungan dalam pelayanan publik seperti pengurusan administrasi kependudukan, perizinan, serta koordinasi berbagai program pemerintah di wilayah kecamatan tersebut.

Kecamatan Sendana merupakan salah satu kecamatan dari 8 kecamatan yang ada di Kab. Majene. Jarak ibukota kecamatan sendana dengan ibu kota kabupaten majene yakni sekitar 31,4 km.

Berdasarkan hasil observasi pada Kantor Camat Sendana, terdapat beberapa permasalahan yang terkait dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Terdapat masalah yang mengenai disiplin kerja. Ditemukan kecenderungan penurunan kedisiplinan pegawai, dapat ditandai dengan pegawai yang tidak tepat waktu pada jam masuk kerja dan saat pulang kerja pegawai juga sering lebih awal pulang dari jam yang ditentukan dari kantor. Kurangnya disiplin pegawai disebabkan oleh kurangnya pengawasan dari pimpinan serta absen yang digunakan di Kantor Camat Sendana menggunakan absen manual.

Lingkungan kerja menjadi masalah yang ada di dalam didalam suatu kantor, diantaranya dengan adanya kelemahan dari pegawai terhadap kebersihan sekitar kantor dan sempitnya area kantor baik itu tempat parkir pegawai maupun

sempitnya ruangan kerja pegawai. Kebersihan kantor akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja para pegawai. Kebersihan kantor akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja para pegawai. Selain kebersihan, sempitnya area kantor juga menjadi pengaruh tidak nyaman dalam bekerja dan kurangnya fasilitas sehingga ada beberapa pegawai mengeluh karna kurangnya fasilitas yang ada di kantor.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan mengenai lingkungan kerja non fisik ada beberapa pegawai mengatakan bahwa peningkatan kesalahan dalam bekerja karena kurangnya informasi sehingga menyebabkan proyek atau tugas yang tertunda, karena kurangnya informasi dari atasan dan jika diadakan rapat seringkali tidak produktif sehingga tidak menghasilkan keputusan yang jelas karena ketidak hadiran peserta yang memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan, dan hubungan antara pegawai sesama pegawai sering kali terjadi perbedaan pendapat sehingga kurangnya komunikasi yang efektif dan kurangnya kerja sama antar tim sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Permasalahan yang ditemukan pada Kantor Camat Sendana tentu menjadi perhatian serius bagi penulis untuk mengeksplorasi secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif dalam meningkatkan aktivitas kerja pegawai. Permasalahn yang menjadi konsentrasi penulis untuk diteliti,dibatasi pada masalah disiplin kerja, lingkungan, dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, beberapa masyarakat mengatakan bahwa pada tahun 2021-2022 mengalami penurunan kinerja karena adanya pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 telah menghadirkan banyak kendala dalam pelayanan publik di Kantor Camat Sendana seperti, Pembatasan akses fisik,

tantangan teknis dalam implementasi layanan online, penyesuaian protokol kesehatan, dampak psikologis, kurangnya sumber daya, dan kesulitan dalam komunikasi. Hal ini menyebabkan kesulitan bagi warga dalam mengakses layanan, terutama bagi mereka yang memiliki keterbatasan akses internet atau keterampilan digital.

Sedangkan pada tahun 2023 Kantor Camat Sendana mengalami penurunan kinerja dalam hal pelayanan administrasi kependudukan hal ini disebabkan oleh jumlah warga yang mengurus administrasi kependudukan meningkat drastis namun jumlah petugas tetap terbatas sistem pelayanan online di kantor camat sendana belum diterapkan sehingga warga kesulitan untuk mendapatkan informasi layanan yang tersedia, prosedur pengurusan, dan biaya yang harus dibayarkan. Dengan membangun sistem online, kantor camat sendana dapat memberikan layanan publik yang lebih efisien, transparan, dan mudah diakses oleh warga.\

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sendana?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sendana?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh kepada kinerja pegawai pada Kantor Camat Sendana.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sendana.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sendana.
3. untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sendana.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

- a. Pendapat pengetahuan terkait pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.
- b. Sebagai dasar dalam penelitian selanjutnya sehingga apa yang menjadi kekurangan dalam penelitian ini dapat di sempurnakan dan ditingkatkan peneliti selanjutnya.

1.4.2 Secara Praktis

- a. Manfaat bagi pegawai, hasil penelitian ini diharapkan dijadikan bahan masukan bagi pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya.
- b. Manfaat bagi pemimpin, hasil penelitian ini diharapkan agar dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pemimpin untuk meningkatkan pembinaan kedisiplinan bagi pegawainya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Inggris, dari kata *to manage* yang artinya mengurus, mengatur dan mengelola. Hal ini menjelaskan pengertian dari manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya (Terry dalam Ansory dan Indrasari dalam buku Indah, 2018:9).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. SDM mencakup dua hal, yaitu daya fisik dan daya pikir yang dapat menentukan kemampuan manusia. Manajemen SDM bertanggung jawab atas proses rekrutmen hingga pada pemberhentian karyawan secara baik, termasuk perencanaan rekrutmen, pemilihan kandidat, onboarding, hingga pada saatnya nanti kerjasama harus diakhiri, semua wajib dengan proses yang sesuai dengan ketentuan hukum.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Edison Emron, Dkk, (2020:10) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Pendapat lainnya juga menjelaskan bahwa

sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Sadili Samsudin, 2019:22).

Teori Abraham Maslow dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat berguna untuk memahami kebutuhan pegawai di tempat kerja. Maslow memperkenalkan “Teori Hierarki kebutuhan” yang mengkategorikan kebutuhan manusia menjadi Lima tingkatan, dan hal ini sering diaplikasikan dalam SDM untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kepuasan kerja pegawai.

1. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan dasar untuk bertahan hidup, seperti makan, minum, tempat tinggal, dan tidur. perusahaan perlu memastikan pegawai mendapat gaji yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan yaitu kebutuhan untuk merasa aman secara fisik dan psikologis.
3. Kebutuhan social yaitu kebutuhan akan rasa memiliki interaksi dan social.
4. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan tertinggi, dimana individu merasa dapat mengembangkan potensi diri sepenuhnya.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa tujuan MSDM diantaranya:

a. Meningkatkan Kinerja Pegawai

Tujuan utama manajemen SDM adalah memastikan bahwa setiap karyawan dapat bekerja secara optimal. Dengan memberikan pelatihan yang

tepat, memberikan umpan balik konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, manajemen SDM bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

b. Memastikan Kepuasan Pegawai

Pegawai yang puas adalah pegawai yang produktif. Manajemen SDM bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu merasa dihargai dan puas dengan pekerjaannya. Ini melibatkan memberikan kompensasi yang adil, peluang pengembangan karir, dan menciptakan budaya kerja yang positif. Dengan demikian, tingkat retensi pegawai meningkat dan perusahaan dapat mempertahankan talenta terbaiknya.

c. Mendukung Strategi Bisnis

Manajemen SDM tidak hanya berfokus pada karyawan, tetapi juga pada bagaimana sumber daya manusia dapat mendukung tujuan strategis perusahaan. Ini berarti menyelaraskan perencanaan SDM dengan strategi bisnis untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki orang yang tepat di tempat yang tepat pada waktu yang tepat. Dengan cara ini, manajemen SDM membantu perusahaan mencapai tujuannya secara lebih efektif.

d. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Sehat dan Produktif

Lingkungan kerja yang sehat adalah kunci untuk produktivitas jangka panjang. Manajemen SDM bertujuan untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, dan nyaman bagi karyawan. Ini mencakup segala hal mulai dari kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja hingga program kesejahteraan karyawan. Ketika pegawai merasa aman dan sehat, mereka lebih mungkin

untuk bekerja dengan baik dan tetap loyal kepada perusahaan.

e. Memfasilitasi Inovasi dan Kreativitas

Dalam dunia bisnis yang cepat berubah, inovasi adalah kunci untuk bertahan dan berkembang. Manajemen SDM bertujuan untuk menciptakan budaya di mana kreativitas dan inovasi dapat berkembang. Dengan memberikan pelatihan yang relevan, mendukung kolaborasi, dan mendorong pemikiran kreatif, manajemen SDM membantu perusahaan tetap berada di garis depan industry.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fungsi-fungsi ini adalah fondasi yang memastikan organisasi dapat mengelola sumber daya manusianya dengan efektif dan efisien. Ada beberapa fungsi MSDM sebagai berikut:

a. Perencanaan SDM

Fungsi ini melibatkan analisis kebutuhan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Bayangkan sebuah tim sepak bola yang membutuhkan pemain dengan posisi dan keahlian tertentu untuk memenangkan pertandingan. Begitu pula dengan perusahaan, perencanaan SDM memastikan bahwa mereka memiliki orang yang tepat, dengan keterampilan yang tepat, di tempat yang tepat.

b. Perekrutan dan Seleksi

Perekrutan dan seleksi adalah proses menarik dan memilih individu yang paling sesuai untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Seperti audisi untuk sebuah pertunjukan besar, perekrutan melibatkan menarik talenta terbaik dan

menilai mereka melalui berbagai tahap seleksi seperti wawancara dan tes kemampuan. Tujuannya adalah mendapatkan pemain terbaik untuk tim Anda.

c. Pengembangan Pegawai

Pengembangan pegawai mencakup pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka. Ini bisa berupa pelatihan teknis, pengembangan kepemimpinan, atau program mentoring.

d. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah proses menilai dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Ini melibatkan penetapan tujuan, pemantauan kinerja, memberikan umpan balik, dan melakukan evaluasi kinerja. Seperti seorang pelatih yang terus memantau dan memberikan umpan balik kepada pemainnya untuk memastikan mereka selalu dalam performa terbaik.

e. Manajemen Kompensasi dan Manfaat

Fungsi ini mencakup perencanaan dan pengelolaan gaji, insentif, dan manfaat lainnya bagi karyawan. Tujuannya adalah memastikan bahwa kompensasi yang diberikan adil dan kompetitif, sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Ini seperti memberikan penghargaan kepada pemain terbaik di akhir musim.

f. Hubungan Pegawai

Membangun dan memelihara hubungan yang harmonis antara pegawai dan manajemen adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Fungsi ini mencakup penyelesaian konflik, komunikasi yang efektif, dan

menciptakan kebijakan yang adil. Bayangkan ini sebagai upaya menjaga tim tetap kompak dan solid, siap menghadapi setiap tantangan bersama.

g. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menjamin keselamatan dan kesehatan pegawai di tempat kerja adalah prioritas utama. Fungsi ini melibatkan penerapan standar keselamatan, program kesehatan, dan tindakan pencegahan risiko. Seperti menyediakan perlengkapan pelindung bagi pemain, memastikan bahwa mereka dapat bermain dengan aman dan terlindungi dari cedera.

h. Administrasi SDM

Administrasi SDM melibatkan pengelolaan data karyawan, pengarsipan, dan administrasi kebijakan serta prosedur SDM. Fungsi ini memastikan bahwa semua data dan proses terkait SDM dikelola dengan rapi dan efisien. Bayangkan ini sebagai pusat kendali yang menjaga semua informasi tim terorganisir dan mudah diakses.

2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2005:14), manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang lain. 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:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation.

2. Menetapkan pnarikan, seleksi dan penempatan pegawai berdasarkan asas “the right man in the right place”.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya, dan khususnya perkembangan perusahaan.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai.
9. Mengatur mutasi pegawai, baik secara vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiunan, pemberhentian, dan pesangon.

Peranan manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan meskipun untuk memimpin unsur manusia sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja selain harus mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya harus dapat menunjukkan kemampuan dan kesungguhan mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan tinggi pegawai dalam mewujudkan tujuan.

2.1.5 Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Lebih lanjut Hasibuan (2005:15), menjelaskan bahwa perkembangan MSDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan.

MSDM sudah ada sejak adanya kerja sama dan pembagian kerja di antara dua orang atau lebih dalam mencapai suatu tujuan tertentu. MSDM pada mulanya terpadu dalam manajemen atau belum menjadi ilmu yang berdiri sendiri. Sejak abad ke-20, MSDM berkembang menjadi suatu bidang studi yang khusus mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Perkembangan di dorong oleh masalah-masalah ekonomis, politik, dan social.

Masalah ekonomis, meliputi hal-hal sebagai berikut.

1. Semakin terbatasnya factor-faktor produksi menuntut agar sumber daya manusia dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
2. Semakin disadari bahwa sumber daya manusia paling berperan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.
3. Pegawai akan meningkatkan moral kerja, disiplin, dan prestasi kerjanya jika kepuasan diperolehnya dari pekerjaannya.
4. Pegawai semakin menuntut keamanan ekonominya pada masa depan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan. disepakati sebelumnya serta bersedia menerima

segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya. Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya yaitu menekankan perubahan pegawai dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, pegawai memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika pegawai menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka pegawai menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik (Partika et al., 2020).

Sedangkan, Perilaku disiplin sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari terutama yang berikatannya dengan dunia kerja. Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Menurut Sumadhinata, (2018), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sedangkan menurut Ramon (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Namun menurut Fererius Hetlan Muhyadin (2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja

seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Rizki dan Suprajang, (2017), maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- a. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
 1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.
 2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

2.2.3 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat dibagi menjadi dua bentuk-bentuk disiplin kerja menurut (Ilahi, 2017) dua bentuk tersebut, antara lain :

- a. Self imposed discipline (Disiplin yang timbul dari dirinya). Disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, yang artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan tersebut juga rendah kesadaran karyawan itu sendiri, karena tugas dan kewajibannya. Jadi siklus yang ada pada diri karyawan mengikuti tingkat kepuasan karyawan.
- b. Command discipline (Disiplin berdasarkan perintah). Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin tersebut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikuti peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak

Human Resources (HR).

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja di suatu organisasi, nisa melituti pengawasan yang begitu ketat dari bagian HR, banyaknya peraturan di perusahaan. Tetapi tujuan tersebut agar para karyawan didalam organisasi tersebut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan.

Menurut Aziz (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Menurut Khoirinisa (2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah.

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi,
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegang
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin,
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan,
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan

karyawan suatu organisasi.

Menurut Agustini (2019:104) pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai satu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah:

a. Tepat waktu

Tepat waktu merupakan kemampuan untuk hadir menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan ketepatan waktu dapat membangun kepercayaan dan reputasi yang baik dengan menunjukkan bahwa mereka dapat diandalkan.

b. Berpakain rapi

Berpakaian rapi ditempat kerja sangat penting karna dapat memengaruhi citra profesional seseorang, serta menyampaikn sikap dan komitmen terhadap pekerjaan.

c. Patuh

Patuh ditempat kerja merujuk pada ketaatan individu atau kelompok terhadap aturan terhadap aturan, kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

d. Tanggung jawab

Tanggung Jawab yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan Salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai. Lingkungan Kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi pegawai. Jika pegawai merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana pegawai tersebut bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas pegawai tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada ditempat kerja yang dapat mendorong para pegawai untuk melakukan kegiatan yang diberikan oleh pemimpinnya dengan baik (Febriyanti, dkk, 2020). Setiap pemimpin yang baik akan mengontrol, mengarahkan, dan terus simpati terhadap situasi kerja pegawainya, baik secara lahiriah maupun batiniah, sehingga pegawai merasa nyaman dan semakin semangat dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai, hal tersebut menurut Soetjipto (2008:87)”. Sedangkan menurut Siagian (2014:56), Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dari beberapa pendapat di atas dapat

diambil kesimpulan tentang pengertian lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja pegawai akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi. Dengan lingkungan kerja nyaman juga pegawai dapat menjadi betah dan setia kepada perusahaan, sehingga ini menjadi sebuah keuntungan yang besar bagi perusahaan dalam mengefisiensi biaya-biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, sehingga sangat penting diperhatikan oleh seorang pemimpin di suatu perusahaan akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi efektivitas karyawan dalam bekerja diperusahaan. Didalam setiap kegiatan usaha perlu membuat rancangan atau layout tata letak lingkungan kerja sehingga perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek dalam pembentukan lingkungan kerja itu sendiri.

Dilansir dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2019) oleh M Enny, dua macam jenis-jenis disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua

kategori, yakni:

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

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari orang-orang yang di dalam instansi, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

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. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai. Untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu:

1. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
2. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap

kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin, manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kinerja

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

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Pencahayaan Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.
 - b. Sirkulasi ruang kerja Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme. Udara dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
 - c. Keselamatan kerja merujuk kepada sekitar dan suasana ditempat kerja yang dapat mempengaruhi interaksi antara pekerja serta produktivitas mereka.
 - d. Keamanan ditempat kerja mencakup berbagai aspek, termasuk keselamatan kerja dan perlindungan dari berbagai risiko dan bahaya.
 - e. Kebisingan Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat

- f. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

Hubungan sesama rekan kerja Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sangatlah harus di perhatikan karena merupakan salah satu kata kunci keberhasilan. Kinerja merupakan suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum. Kinerja pegawai adalah kualitas yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai. Kinerja pegawai berfungsi untuk mendukung dan memelihara kepuasan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja pegawai dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Untuk meningkatkan kinerja perlu adanya kerja sama yang baik, menghapus aturan yang dapat menghambat kinerja, menerapkan sanksi (pemisman), menyelenggarakan pelatihan berkala untuk meningkatkan keterampilan pelahitan kerja.

Menurut Nungraheni et., al. (2022), kinerja pegawai merupakan suatu keahlian seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaannya pada perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hasil akhir pada pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya baik berupa kuantitasnya maupun kualitasnya. Kinerja Pegawai merupakan kewajiban dari korelasi pada keahlian, motivasi, dan peluang. Sedangkan menurut Suhanta et., al. (2022) kinerja yang optimal adalah keinginan semua pihak yang terkait dalam suatu instansi sehingga dalam kinerja ada juga beberapa yang memerhatikan kinerjanya yang kurang optimal. Yang tersebut harus diperbaiki agar menjadi lebih baik.

2.4.2 Faktorf-faktor Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2017) adalah:

- a. Faktor kemampuan (ability) Secara psikologis kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge X skill). Pegawai yang memiliki IQ tinggi di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Maka dari itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi yang akan menggerakkan para pegawai untuk mencapai tujuan kerja.

2.4.3 Indikator Kinerja Pegawai

Selain itu indikator-indikator kinerja pegawai menurut Robbins (2017) Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai.

- a. Kuantitas adalah ukuran jumlah atau volume suatu hasil kerja yang dapat dihitung dalam periode tertentu kuantitas kerja mengacu pada tingkat output yang dihasilkan individu atau tim dalam suatu organisasi.
- b. Kualitas kerja mengacu pada tingkat ketepatan, kesempurnaan, dan kerapian hasil kerja.
- c. Keandalan menunjukkan konsistensi dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Kemampuan bekerjasama mencerminkan kemampuan individu untuk berkolaborasi dengan tim.

2.5 Tinjauan Empirik

Dasar atau acuan berupa teori-teori atau temuan melalui hasil penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Penelitian terdahulu juga dimaksudkan untuk membedakan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya.

Berikut ini akan disajikan tabel posisi penelitian terdahulu, yang berkaitan atau relevan dengan penelitian penulis. Gambaran posisi penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawa ini:

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu/Tinjauan Empirik

No	Nama, Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu, Angga. P, & Rahmi A (2021).	Prosedur penelitian dalam riset survei memerlukan jenis rancangan (<i>experimental design</i>) kedalam suatu <i>framewor</i> .	Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dilakukan uji hipotesis baik secara persial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dikantor kecamatan setu,	Peneliti menggunakan riset survei dan memerlukan jenis rancangan (experimen desain) kedalam suatu framework sedangkan peneliti menggunakan metode kuantitatif	Dari kedua peneliti ini sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja lingkungan kerja dan kinerja pegawai
2	Rizki. R, Ari P,& Puji, R (2023) Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Boyolali	Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara Bersamaan (Simultan) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Boyolali.	Peneliti ini menggunakan variabel motivasi sedangkan penulis tidak menggunakannya	Kedua peneliti sama-sama menggunakan metode kuantitatif
3	Hari Apriansyah, M. Idris & Chohorihyah (2023) Pengaruh Lingkungsn Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan	Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif.	Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai	Peneliti ini menggunakan variabel kompensasi sedangkan peneliti tidak menggunakannya	Sama-sama menggunakan metode kuantitatif

No	Nama, Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
4	Mita. A, Abdi. A & Ihwan. M (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar	Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten takalar	Peneliti ini menggunakan motivasi kerja sedangkan penulisdidak menggunakannya	Kedua peneliti sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
5	Pra Siska Khairah & Erika Revida (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan	Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Hasil uji hipotesis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Aek Songsongan	Perbedaan peneliti ini hanya yang di teliti satu variabel X sedangkan penulis melakukan dua variabel X	Kedua peneliti sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

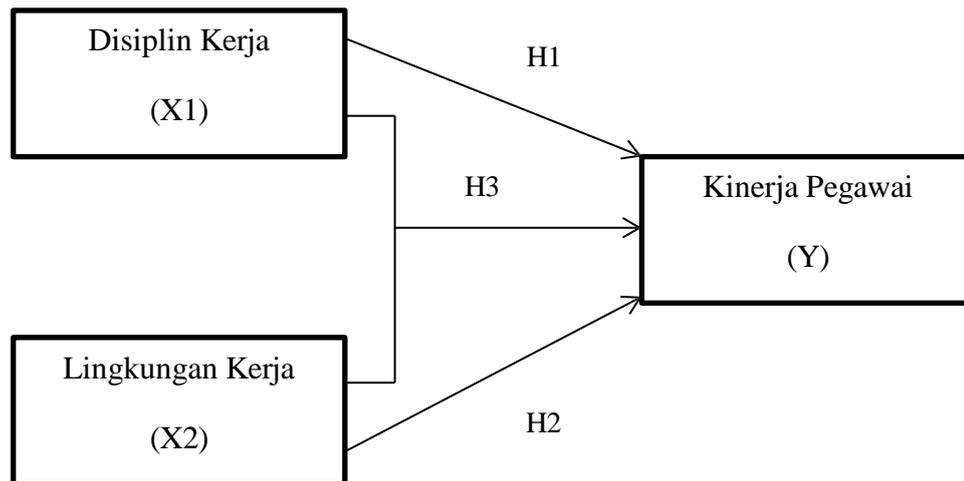
Sumber: Dari Berbagai Jurnal

2.6 Kerangka Konseptual

Uma Sekaran mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2022:60). Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam peneliti tersebut berkenan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi

terhadap variasi besaran variabel yang diteliti (Saptoharioko, 1999 dalam Sugioyono 2022).

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



2.7 Hipotesis Penelitian

Perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir, tetapi perlu diketahui bahwa tidak setiap penelitian harus merumuskan hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2022:63).

H1: Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H3: Diduga Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sendana kabupaten majene dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sendana kabupaten majene. Disiplin yang dimiliki oleh pegawai pada kantor kecamatan sendana kabupaten majene dapat mempengaruhi kinerja mereka. Sehingga disiplin kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Kantor kecamatan sendana harus mempertahankan disiplin kerja pegawainya agar kinerja mereka semakin baik.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sendana kabupaten majene. Lingkungan kerja yang dimiliki oleh pegawai pada kantor kecamatan sendana kabupaten majene dapat mempengaruhi kinerja mereka. Sehingga lingkungan kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Kantor kecamatan sendana harus mempertahankan lingkungan kerja pegawainya agar kinerja mereka semakin baik.
3. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Keberhasilan suatu instansi dapat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, pimpinan kantor kecamatan sendana kabupaten majene harus tetap menjaga disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai agar kinerja

pegawai tidak menurun.

5.2 **Saran**

1. Disiplin kerja pegawai pada kantor kecamatan sendana harus terus ditingkatkan, dengan meningkatkan disiplin kerja membutuhkan perencanaan matang untuk meningkatkan keterampilan organisasi dan kebiasaan positif. Evaluasi berkala, fleksibilitas, dan pembelajaran dari kesalahan penting untuk penyesuaian strategi.
2. Pimpinan kantor kecamatan sendana perlu mempertahankan lingkungan kerja pegawai mereka agar kinerja pegawai tetap stabil.
3. Bagi peneliti yang akan datang, penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk penelitian serupa, serta diharapkan agar dapat menambahkan faktor-faktor penunjang yang lain dalam menyumbangkan kinerja pegawai agar hasil penelitian ini dapat digeneralisir.

5.3 **Kendala Penelitian**

Penelitian di Kantor Camat Sendana dapat menghadapi kendala berupa keterbatasan akses data dan informasi, khususnya data yang terfragmentasi antar/bagian atau tersimpan dalam format yang kurang terstruktur. Kurangnya sumber daya manusia baik berupa anggaran maupun tenaga peneliti, juga menjadi hambatan partisipasi masyarakat dan perangkat desa dalam penelitian mungkin terbatas karena kesibukan dan prioritas lain. Kondisi infrastruktur teknologi yang kurang memadai, serta adanya birokrasi dan prosedur administrasi yang mungkin rumit, dapat memperlambat proses penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Angga prtama(Angga Pratama and Rahmi Andini Syamsuddin, 2021)Angga Pratama and Rahmi Andini Syamsuddin (2021) ‘Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu Tahun 2021’, *Buana Ilmu*, 6(1), pp. 179–191. Available at: <https://doi.org/10.36805/bi.v6i1.1995>.
- Amir. M (2019) ‘Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai’, *Jurnal ilmu administrasi dan Studi Kebijakan (JIAKS)*, 1(2), pp. 39–47.
- Ardin, P. and Aprianti, K. (2020) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima’, *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(1), pp. 19–27. Available at
- Asrul Hendrawan Karabi and John E. H. J. FoEh (2024) ‘Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Intelkam Polda Ntt (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)’, *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(2), pp. 129–137. Available at: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i2.1884>.
- Asmaul, H. and Yusuf, M. (2023) ‘Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja pada Pegawai Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima’, *Jurnal Serambi Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), pp. 100–105. Available at: <https://ojs.serambimekkah.ac.id/index.php/serambi-ekonomi-dan-bisnis/article/view/6792%0Ahttps://ojs.serambimekkah.ac.id/index.php/serambi-ekonomi-dan-bisnis/article/download/6792/4913>.
- Aulia, P. and Tsuraya, F. (2023) ‘Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang’, *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), pp. 259–278. Available at:
- Blikololong, M.L. and FoEh, J.E. (2022) ‘Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia, Penempatan Pegawai Dan Analisis Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Kupang KECAMATAN MAULAF A’, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), pp. 645–656
- Chairunnisah, R., KM, S. and Mataram, P.M.F.H. (2021) *Teori sumber daya manusia, Kinerja Karyawan*. Penerbit: Widinahakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama) Komplek Puri Melia Asri Block C3 No. 17 Desa Bojong Emas Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat.

- Dewi, R.R., Purwanto, H. and Rahayu, L.P. (2023) 'Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Boyolali', *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 11(2), pp. 269–277. Available at: <https://doi.org/10.36596/ekobis.v11i2.1094>.
- Dewi, M. *et al.* (2023) 'Employee discipline in the city of banjarmasin: case study of employee discipline in public service review at the north banjarmasin district office', *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(4), p. 563. Available at: <https://doi.org/10.29210/020233142>.
- Drs. H. Malayu S.P.Hasibuan (2020). MANAJEMEN SUMBERDAYAMANUSIA. Diterbitkan oleh PT Bumi Aksara. Jl Sawo Raya No. 18, Jakarta 13220.
- Eva. D. F., (2015) Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *Ejournal Administrasi Negara*. Vol. 3(5). Issn, 0000-0000.
- Fauzan, W. *et al.* (2024) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas BKD Provinsi Gorontalo', *Jambura*, 7(1), pp. 197–209. Available at: <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>.
- Fau, J.F. and Buulolo, P. (2023) 'Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan', *Remik*, 7(1), pp. 533–536. Available at: <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>.
- Hari, A.M., Idris, M. and Choiriyah (2019) 'Pengaruh disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara', *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, 1(3), pp. 82–91.
- Haerul Anzani, P. *et al.* (2023) 'The Effect Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At The Population And Civil Registration Office Of Karawang Regency', *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), pp. 5776–5784. Available at: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Herlinda, H., Menne, F. and Suriani, S. (2021) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawaidi Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros', *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), pp. 121–125. Available at: <https://doi.org/10.35965/jbm.v3i2.652>.

- Irham Fahmi, (2021). MANAJEMEN KINERJA Teori dan Aplikasi. Diterbitkan oleh ALFABETA, cv. Jl. Gegerkalong Hilir No.84 Bandung.
- Khairiah, P.S. and Revida, E. (2024) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan’, *Kybernology Jurnal Ilmu ...*, 2. Available at: <https://journal.wiyatapublisher.or.id/index.php/kybernology/article/view/103%0Ahttps://journal.wiyatapublisher.or.id/index.php/kybernology/article/download/103/57>.
- Lumintang, A.W., Septyarini, E. ... (2024) ‘Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta’, ... *Pendidikan Dan Ilmu ...*, 5(4), pp. 831–839. Available at: <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/2221>.
- Mitha. A., Abdi. A., & Ihwan.M (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas kesehatan Kabupaten Takalar. *Jurnal Of Bussines, Vol 2 No 2; ISSN 3031-2906*
- M. A. Prayogi., & M. T. Lesmana., (2019) Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. ISSN : 2614-6681
- Nanda Ria, B.S. (2021) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir’, *Jurnal EL-RIYASAH*, 11(2), p. 102. Available at: <https://doi.org/10.24014/jel.v11i2.11394>.
- Nindynar R., & Bria W. A (2021) Metodologi Penelitian DI Berbagai Bidang. Penerbit Media Sains INDONESIA (CV. MEDIA SAINS INDONESIA) Kota Bandung-Jawa Barat.
- Oktafien, S. (2018) ‘Peran Persepsi Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pnsd Se-Skpd/ Unit Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Bdg)’, *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 2(1), p. 440. Available at: <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i1.1756>.
- Priyastama, Romie. 2017. Buku Sakti Kuasai SPSS Pegolahan Data & Analisis Data. Yogyakarta: PT Anak Hebat Indonesia.
- Puspitasari, Y.M. and Ningsih, L.S.R. (2021) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang’, *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3(2), pp. 185–198. Available at: <https://doi.org/10.33752/bima.v3i2.5481>

- Prah, S.K. and Revida, E. (2024) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan', *Kybernology Jurnal Ilmu ...*, 2. Available at: <https://journal.wiyatapublisher.or.id/index.php/kybernology/article/view/103%0Ahttps://journal.wiyatapublisher.or.id/index.php/kybernology/article/download/103/57>. Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, Suryani & Restu Damayanti (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Diterbitkan oleh PT Bumi Aksara. Jl. Sawo Raya No. 18, Jakarta 13220.
- Sondang P. Siagian, M.P.A. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterbitkan oleh PT Bumi Aksara. Jl. Sawo Raya No.18, Jakarta 13220.
- R. Supomo & Eti N., (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Diterbitkan oleh PENERBIT YRAMA WIDYA. Jl. Permai 28 No. 100, Margahayu Permai-Bandung 40218.
- Ronal. D.S., & Holtin. S (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Volg No2;723-281
- Reonal. R, & Murti.W (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Moritafi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kementrian Perdagangan Republik Indonesia. *Jurnal On Edication Vol 5. Eissn: 265-5497*
- Rizki, D.R., Purwanto, H. and Rahayu, L.P. (2023) 'Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Boyolali', *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 11(2), pp. 269–277. Available at: <https://doi.org/10.36596/ekobis.v11i2.1094>.
- Sakir, A.R. (2024) 'Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon', *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 6(1), pp. 116–124. Available at: <https://doi.org/10.36917/japabis.v6i1.117>.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Serafica,G (2023), *Jenis-jenis Lingkungan Kerja*. Kompas.com
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta Bandung

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Alam *Jurnal Pendidikan*, 9(2),952-962