

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **A. Telaah Pustaka**

##### **1. Kedisiplinan**

###### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Handoko dalam Sinambela 2019:334). Kedisiplinan adalah salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tugas. Tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku. Peraturan sangat berlaku memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dan dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

###### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan kerja**

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2018:356) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu:

- 1) Frekuensi kehadiran. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

- 3) Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk nyaman dan kelancaran dalam bekerja.
- 5) Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya supaya tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi yang baik harus dapat menciptakan peraturan dan tata tertib yang menjadi aturan-aturan berlaku dalam perusahaan.

#### **c. Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019:94):

##### **1) Disiplin Preventif**

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negative sehingga penyelewengan-penyelewengan bisa dicegah.

##### **2) Disiplin Korektif**

Yaitu disiplin kerja yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standard yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disiplin berat atau ringannya sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi.

#### **d. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Dhermawan & Pratama, 2020:540), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a) Ketepatan waktu

Mengacu pada kemampuan seseorang untuk memenuhi tenggat waktu yang telah ditetapkan. Indikator ini melibatkan kemampuan untuk tiba tepat waktu di tempat kerja, menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, dan menghormati waktu pertemuan dan *deadline* proyek.

b) Menggunakan peralatan kerja dengan baik

Menunjukkan kemampuan seseorang dalam mengoperasikan dan merawat peralatan kerja dengan benar, termasuk pemahaman tentang cara menggunakan peralatan dengan efisien dan aman, merawat peralatan, serta melaporkan masalah atau kerusakan yang terjadi pada peralatan kepada pihak yang berwenang.

c) Tanggung jawab

Mengacu pada sikap seseorang terhadap tugas dan kewajiban karyawan di tempat kerja, juga mencakup kemampuan untuk mengambil tanggung jawab, menyelesaikan tugas dengan baik, dan menerima konsekuensi dari tindakan mereka.

d) Ketaatan

Mencerminkan kemauan seseorang untuk mengikuti aturan, prosedur, dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang. Barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan, Hasibuan (2017: 119) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa

yang di berikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Apabila dikelola dengan baik maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasinya, dan organisasi akan kesulitan merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan yang sesuai dengan kebutuhan.

#### **b. Indikator Kompensasi**

Menurut Simamora dalam Rap Ginting (2019) indikator kompensasi dapat dikalsifikasikan dalam bentuk – bentuk sebagai berikut:

##### 1) Gaji/Upah

Merupakan suatu penghargaan yang paling penting dalam suatu perusahaan, upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja lepas berdasarkan jam kerja.

##### 2) Insentif

Merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan memiliki prestasi dalam bekerja.

##### 3) Bonus

Diberikan karena karyawan memiliki hasil kerja yang diberikan berdasarkan pada kebijakan perusahaan

##### 4) Tunjangan

Yang diberikan untuk menjamin kenyamanan karyawan selama bekerja di perusahaan.

##### 5) Lingkungan pekerjaan

Adalah kondisi lingkungan dalam suatu perusahaan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

#### **c. Tujuan dan Asas Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

- 1) Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi. Kepuasan kerja Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi
- 2) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah
- 3) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya
- 4) Stabilitas karyawan dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relative kecil
- 5) Disiplin dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik
- 6) Pengaruh serikat buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasikan pada pekerjaannya
- 7) Pengaruh buruh Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari

Menurut Hasibuan (2017:122), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku, berikut beberapa asas:

- 1) Asas adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan

2) Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten

**e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi kerja**

Menurut Priansa (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi, seperti:

1) Kinerja dan produktivitas kerja

Setiap organisasi pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya. Keuntungan ini dapat berupa keuntungan metrial maupun keuntungan non material. Organisasi tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi karyawan terhadap organisasi.

2) Kemampuan membayar

Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan organisasi dalam membayar. Organisasi tidak akan mungkin membayar kompensasi karyawannya melebihi kemampuan organisasi tersebut dalam memberikan kmpensasi. Sebab jika organisasi memberikan kompensasi di atas kemampuan organisasi, maka organisasi itu akan terancam bangkrut.

3) Kesiediaan membayar

Kesiediaan membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi karyawan. Banyak organisasi mampu memberikan kompensasi tinggi, tetapi tidak semua organisasi bersedia memberikan kompensasi tinggi.

4) Suplai dan permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan diatas rata-rata pada umumnya, maka akan diberikan komepnsasi yang rendah

5) Serikat pekerja

Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, serta wajar

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan kerja**

Dalam dunia kerja pada suatu kantor banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu misi atau tujuan kantor antara lain adalah pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerjanya. Hal-hal tersebut akan di bahas peneliti mengenai lingkungan kerja karena lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu kantor tempat bekerja sangatlah penting untuk diperhatikan. Menurut Ahmad (2018:99) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sedarmayati dalam Ahmad (2018:100) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta penagturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

#### **b. Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat ataupun keadaan kehidupan social yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Enny (2019:57) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi membuat tugas-tugas terselesaikan dengan tepat waktu, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditetapkan.

### **c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Jenis menurut kerja menurut Enny (2019:58):

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori:
  - 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: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, getaran, mekanisme, bau tidak sedap, warna lain.
- 2) Lingkungan Non fisik adalah semua keadaan yang terjadi 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.

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

Menurut Enny (2019:58) sebagai berikut:

- 1) Faktor personal atau individu meliputi: pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
- 2) Faktor kepemimpinan meliputi, kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer.
- 3) Faktor tim meliputi, kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratn anggota tim

- 4) Faktor sistem meliputi, sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh instansi, proses instasi, dan kultur kerja dalam instansi

**e. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator terkait lingkungan kerja antara lain (Nisa, Rooswidjajani, and Fristin 2019) :

- 1) Pencahayaan di area kerja besar peranannya guna memperoleh kemulusan saat bekerja.
- 2) Jalur keluar masuk udara diarea kerjha guna mempelancar metabolisme tubuh
- 3) Kebisingan di tempat kerja yakni bunyi tidak ingin di dengar telinga.
- 4) Bau tidak sedap di area kerja, sebab bisa mengganggu konsentrasi bekerja.
- 5) Keamanan, mengawasi lingkungan kerja dalam situasi aman.

**4. Kinerja**

**a. Pengertian Kinerja**

Dalam perusahaan kinerja sangat penting sebagai faktor pendukung untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan perusahaan. Usaha-usaha itu merupakan penyelesaian pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan. Seberapa baik mereka menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan. Menurut (Sembiring, 2020:15), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan beban yang telah diberikan. Menurut (Estiningsih, 2018:50), kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan dari seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dari suatu organisasi dan meminimalkan kerugian.

Menurut (Esthi & Marwah, 2020:133), kinerja ialah hasil kerja ataupun tingkat kesuksesan karyawan dalam melaksanakan tugasnya

yang diukur pada jangka waktu tertentu. Jadi, masalah pada kinerja ialah masalah yang akan dihadapi oleh manajemen perusahaan, jadi manajemen diperlukan untuk mengetahui aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan hal tersebut bisa membuat manajemen perusahaan untuk melakukan kebijakan, sehingga ada peningkatan kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. (Efnita, 2018:93)

Berdasarkan hasil beberapa pengertian yang disimpulkan para ahli diatas, maka kinerja karyawan ialah hasil untuk peningkatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan keuntungan pada perusahaan

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain menurut Sutermeister dalam Bintoro dan Daryono (2017:111) terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologi, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Kinerja karyawan terpengaruh oleh faktor yakni:

- 1) Efektivitas dan efisiensi, dinyatakan efektif bila meraih tujuan dan dinyatakan efisien bila kinerja memuaskan pendorong guna meraih tujuan.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab, menyokong kinerja pegawai bisa terwujud bila pegawai mengantongi komitmen dengan perusahaannya
- 3) Disiplin, memperlihatkan keadaan pada diri pegawai atau aturan organisasi.
- 4) Inisiatif, berkenaan dengan pola pikir, kreativitasan berbentuk gagasan guna menjadwalkan sesuatu terkait tujuan organisasi.

#### **c. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Nisa et al, 2019), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran, tingkatan kehadiran karyawan bisa menaikkan kinerja karyawan
- 2) Kualitas, yakni atas pemahaman karyawan terhadap perolehan kualitas pekerjaan.
- 3) Ketepatan waktu, yakni atas pemahaman karyawan pada kegiatan yang terselesaikan.
- 4) Efektifitas, pemakaian semaksimal mungkin atas potensi dan waktu yang tersedia guna meningkatkan laba

## **5. Karyawan**

### **a. Definisi Karyawan**

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan.

Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Dari definisi tersebut maka yang dimaksud tenaga kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai (E.Sembiring, 2016).

### **b. Kewajiban Karyawan**

Menurut (E.Sembiring, 2016) dalam perusahaan memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti :

- 1) Melaksanakan pekerjaan dengan baik, seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan produksi yang optimal.
- 2) Kepatuhan pada aturan perusahaan, setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipenuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam pekerjaan.
- 3) Menciptakan ketenangan kerja, salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan. Dari ketiga kewajiban tersebut, kesimpulannya adalah setiap karyawan harus mampu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan menciptakan ketenangan dalam kerja dan diharapkan karyawan menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, diantaranya:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

| No. | Nama Peneliti   | Judul  | Tujuan  | Metode   | Hasil   |
|-----|---|--|---|--|---|
| 1.  | Auliyah Fajar, Hasanuddin Remmang, Firman Menne. (2019) | Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat | untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan | teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja |

|    |  |   |   |   |  |
|----|--|---|---|---|--|
|    |  | Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar  | lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar                       | dengan SPSS   | pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PPSDM Regional Makassar   |
| 2. | Nancy L. Pioh<br>Hendra N. Tawas.<br>(2016)  | Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa) | untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja sebagai variable antara | Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisa jalur dengan bantuan Software Program SPSS versi 22 | Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi dan Lingkungan Kerja berkontribusi secara simultan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. |
| 3. | Yuniarsih, dan Margareth Setyorini<br>(2020) | Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Lingkungan  | untuk mengetahui pengaruh disiplin, kompensasi  | teknik analisis regresi linier berganda   | (1) Terdapat pengaruh secara serempak disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja  |

|    |                                  |   |   |   |   |
|----|----------------------------------|---|---|---|---|
|    |                                  | Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan  | dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan.  |   | terhadap kinerja pegawai ; (2) terdapat pengaruh secara parsial disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.   |
| 4. | Gusti Ayu Ratih Saraswati (2023) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Penatih Kecamatan Denpasar Timur          | untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.                         | Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (2) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 5. | Hotnauli Sinurat (2022)          | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Status Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah | untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Status kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | Metode penelitian yang digunakan adalah metode data kuantitatif         | Hasil penelitian dengan uji t (parsial) ini menunjukkan bahwa 1) Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). 2) Status kerja (X2) berpengaruh signifikan   |

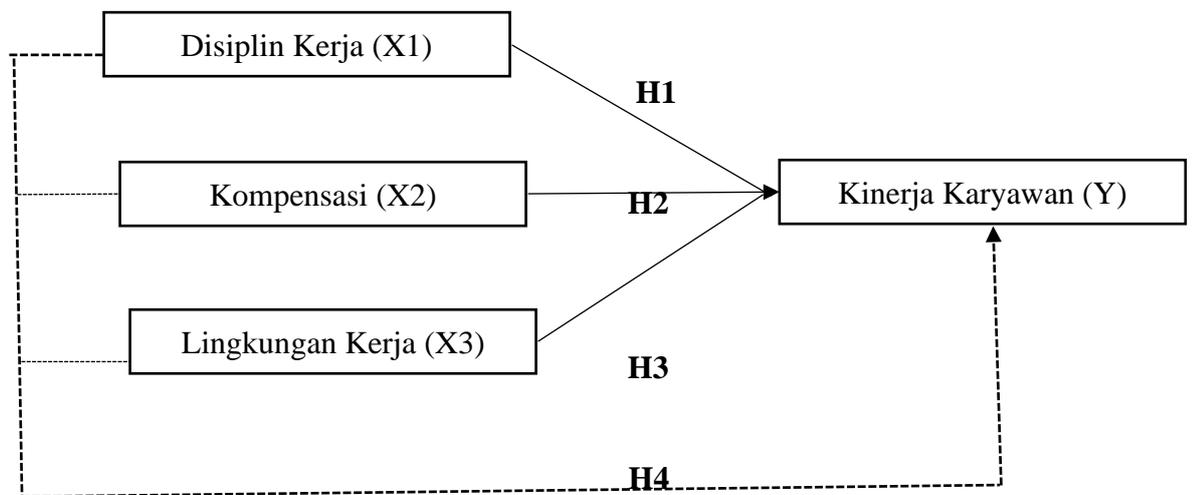
|  |  |                           |   |  |   |
|--|--|---------------------------|---|--|---|
|  |  | Kabupaten Serdang Bedagai | Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai). |  | terhadap Kinerja Pegawai (Y). 3) Kompensasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). 4) Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian uji f (simultan) menunjukkan bahwasannya 5) Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Status Kerja (X2), Kompensasi (X3), Lingkungan Kerja (X4), berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai (Y). |
|--|--|---------------------------|---|--|---|

### C. Kerangka Berfikir

Dalam suatu penelitian kerangka pemikiran sangat perlu dikemukakan, karena merupakan alur pikir dari gagasan penelitian yang mengacu pada kajian teori, hingga munculnya variabel-variabel yang digunakan di dalam penelitian. Kerangka pemikiran bukan merupakan urutan kegiatan pada penelitian atau penulisan yang dilakukan. Seperti yang dijelaskan oleh Sekaran (dalam Sgiyono 2018:88) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel independen dan dependen yang akan diteliti.

Adapun masalah-masalah yang dianggap penting dalam penelitian kali ini adalah pengaruh disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**



#### **D. Hipotesis**

Hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah teori serta kerangka pemikiran yang telah diperoleh dari pembahasan di atas, yaitu:

H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kelurahan Cilacap Selatan

H2: Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kelurahan Cilacap Selatan

H3: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kelurahan Cilacap Selatan

H4: Diduga disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kelurahan Cilacap Selatan

