

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia ialah fungsi yang terjadi dalam suatu lembaga dengan menggunakan sistem manajemen untuk mengontrol peran sumber daya manusia dengan membentuk dan melatih tenaga kerja yang berkualitas yang tidak merugikan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia yakni bertanggung jawab atas sejumlah kebijakan dan semua aktivitas proses yang berkaitan dengan hubungan kerja yang berdampak pada suatu lembaga atau organisasi dan individu yang bekerja untuk mereka berada di bawah lingkup manajemen sumber daya manusia. Karena ada manajemen sumber daya manusia, maka idealnya semua operasi sumber daya manusia dapat dikelola secara memadai sehingga SDM dapat berperan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah sebagai susunan kebijakan rangkaian kegiatan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja baik dari segi aspek yang ada di dalam sumber daya manusia itu sendiri, yakni adanya seleksi dan rekrutmen, posisi atau jabatan pekerjaan, kompensasi dan adanya penilaian kinerja pegawai (Mukminin, A., Habibi, A., & Prasajo, 2019).

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang ada pada perusahaan dengan menggunakan sistem manajemen untuk mengelola peran sumber daya manusia dengan cara melatih dan mengembangkan tenaga kerja yang efektif dan efisien agar tetap berkualitas dan tidak merugikan perusahaan.

##### **2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Ansory, A. F. & Indrasari, (2018), tujuan manajemen sumber daya manusia, yakni:

###### **a. Tujuan Sosial Organisasi**

Untuk mengurangi efek negatif dari masalah sosial, seseorang harus bertanggung jawab secara moral dan sosial.

**b. Tujuan Organisasional**

Tujuan formal yang dibuat guna membantu organisasi mewujudkan tujuannya.

**c. Tujuan Fungsional**

Untuk menjaga kontribusi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ketika manajemen memiliki standar yang lebih rendah dari persyaratan organisasi, sumber daya manusia tidak berguna.

**d. Tujuan Individual**

Tujuan individual dari setiap anggota organisasi atau perusahaan hendak mencapai tujuan melalui aktivitas dalam organisasi.

**3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi utama manajemen sumber daya manusia yakni menjaga kepentingan pekerja dengan menjaga tingkat pengertian tertinggi selama tidak menyebabkan efek buruk dalam organisasi. Karena Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang yang sangat rentan, perlu adanya interaksi yang penuh perhatian dengan pegawai atau serikat kerja, menanggulangi keluhan dan mengakhiri perbedaan pendapat dengan efektif supaya menjaga perdamaian serta keharmonisan dalam organisasi (Leon Manua, 2019).

Menurut Jasmine, (2016), berikut beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi maupun perusahaan:

**a. Pemutusan**

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan untuk menentukan kontrak kerja kepada pegawai yang mempunyai permasalahan ataupun sebab yang lain.

**b. Pemeliharaan**

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu agar selalu melindungi fisik, mental, juga loyalitas pegawai supaya performa perusahaan optimal.

**c. Pengintegrasian**

Penting agar menyesuaikan keperluan pegawai dengan kepentingan perusahaan supaya aktivitas operasional berjalan dengan maksimal.

**d. Kesehatan dan Keamanan**

Manajemen sumber daya manusia mempunyai kewajiban untuk memperhatikan kesehatan dan keamanan pegawai pada saat melakukan pekerjaan di perusahaan.

**e. Relasi**

Manajemen sumber daya manusia dan tenaga kerja juga merupakan makhluk sosial, sehingga harus membangun relasi yang baik agar tidak menimbulkan permasalahan dalam pekerjaan.

**f. Pelatihan dan Pengembangan**

Manajemen sumber daya manusia yaitu mempunyai pekerjaan untuk menyusun serta menciptakan program baru untuk calon pegawai maupun tenaga kerja yang lama.

**g. Kompensasi**

Ialah gaji beserta komponen lain, seperti insentif dan bonus.

**h. Evaluasi Performa**

Manajemen sumber daya manusia mempunyai pekerjaan untuk mengevaluasi kinerja pegawai, dan memastikan telah melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang sesuai standar operasional prosedur (SOP) perusahaan.

**i. Mengatur Keanggotaan**

Berkaitan dengan membentuk perencanaan mengenai seleksi tenaga kerja sesuai kebutuhan perusahaan.

**B. Kinerja Pegawai**

**1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah jumlah dari semua hasil kerja yang dihasilkan orang untuk banyak pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Kinerja memiliki tujuan yang sama dengan bakat dan dorongan. Setiap orang atau kelompok individu pasti memiliki tingkat kemampuan tertentu untuk bekerja dimana kinerja merupakan suatu tindakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas (Kawiana, 2020).

Menurut Gayang (2018) kinerja pegawai adalah tentang melaksanakan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari disuatu organisasi atau organisasi pada periode tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai ialah suatu hasil kerja yang didapat oleh seorang pegawai atas kerja yang dilakukan sesuai dengan tugas pekerjaan yang

diberikannya sebagai bentuk tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan sesuai standar yang telah ditetapkan. Pegawai dapat berkontribusi dalam organisasi untuk melakukan pekerjaan, bersikap komperatif, menghasilkan kuantitas dan kualitas dalam jangka waktu output untuk keberhasilan suatu organisasi.

## 2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir, (2016), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yakni:

- a. Kemampuan dan Keahlian yang dimiliki pegawai dalam suatu bidang pekerjaan.
- b. Pengetahuan yang dimiliki pegawai mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
- c. Rancangan kerja yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.
- d. Kepribadian atau karakter yang dimiliki pegawai.
- e. Motivasi kerja sebuah dorongan untuk pegawai melakukan pekerjaannya.
- f. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.
- g. Disiplin kerja yaitu menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

## 3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu:

### a. Kualitas Kerja

Ialah di mana hasil aktivitas yang diinginkan hampir sempurna dalam hal memodifikasi beberapa metode ideal untuk melakukan aktivitas, serta mencapai tujuan yang diantisipasi dari suatu aktivitas. Kualitas pekerjaan ditentukan oleh persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta ketepatan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

### b. Kuantitas Kerja

Adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing-masing.

### c. Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

#### **d. Komitmen Kerja**

Komitmen kerja adalah dimana keinginan organisasi untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi serta bersedia dan berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

### **C. Lingkungan Kerja Fisik**

#### **1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik terdiri dari sejumlah elemen nyata dan suasana fisik yang ada di tempat kerja dan dapat berdampak pada produktivitas pekerja. meliputi kualitas kehidupan kerja seseorang serta lingkungan fisik tempat kerja dan keselamatan masing-masing pegawai. Organisasi atau manajer memiliki pengaruh terhadap karakteristik lingkungan fisik seperti suhu ruangan, pencahayaan, kualitas udara, suara, dan getaran. Dengan demikian, diharapkan manajer operasi akan selalu reseptif dalam mengelola dan menangani masalah lingkungan ini (Bahri, 2018).

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Lingkungan fisik yang tidak membahayakan serta menyenangkan akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan mendorong pegawai untuk tetap tinggal di organisasi.

Dengan memiliki keadaan lingkungan kerja yang aman, sehat dan tentunya membuat nyaman, hal ini bisa mempengaruhi semangat serta dapat membantu pegawai agar bekerja secara optimal (Lestary, L., & Harmon, 2018).

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Oleh karena itu dalam organisasi diharapkan dapat memperhatikan lingkungan kerja bagi para pegawainya agar pegawai tersebut dapat bekerja dengan sehat, aman dan nyaman.

#### **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sudaryo yoyo, (2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, yakni sebagai berikut:

##### **a. Suhu**

Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja, namun disisi lain dapat pula menurunkan prestasi kerja. Kenaikan suhu pada batas tertentu dapat menimbulkan semangat yang akan merangsang prestasi kerja, tetapi setelah

melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang dapat mengakibatkan terganggunya prestasi kerja.

**b. Kebisingan di Tempat Kerja**

Kebisingan adalah suara yang tidak diinginkan karena dapat mengganggu produktivitas dari waktu ke waktu, merusak pendengaran, merusak komunikasi, bahkan mengakibatkan kematian. Karena pekerjaan melibatkan konsentrasi, kebisingan harus diminimalkan untuk memungkinkan penyelesaian pekerjaan yang efektif dan peningkatan produktivitas.

**c. Mutu Udara**

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

**3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Fisik**

Jenis-jenis lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai, seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya, suhu, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, getaran mekanis, bau yang tidak sedap, warna, dan lain-lain.

**4. Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sugiyarti & Danarwat, (2021), lingkungan kerja fisik antara lain:

**a. Penerangan**

Jika tidak ada penerangan yang mencukupi, maka suasana ruangan akan terlihat muram. Selain itu pegawai bisa terbawa suasana tersebut dan bermalas-malasan. Dengan kondisi itu, maka sebaiknya siapkan penerangan sebaik mungkin agar bisa membuat pegawai lebih optimal dalam bekerja.

**b. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja**

Jumlah pergantian udara di tempat kerja berdampak besar pada seberapa baik pegawai dapat bernapas. Keadaan tenang yang dibawa oleh udara dingin dapat meningkatkan semangat dan kebugaran fisik.

### c. Aroma di Tempat Kerja

Salah satu cara yang diharapkan mampu meningkatkan performansi kerja pegawai. Aroma dapat mempengaruhi manusia tidak hanya secara fisik, tapi juga emosi.

### d. Suara

Suara bising yang keras, tajam dan tidak terduga adalah penyebab gangguan yang kerap dialami pekerja tulis menulis. Gangguan ini seringkali didiamkan saja walaupun tindakan perbaikan yang sederhana dapat dilakukan apabila waktu dan pikiran diluangkan untuk masalah itu.

Indikator - indikator yang digunakan oleh penulis dalam mengukur Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPPSDMP adalah Penerangan, Sirkulasi udara, Aroma dan Suara di tempat kerja.

## D. Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan Kinerja adalah dua faktor positif dan terkait. Keduanya diperlukan untuk satu sama lain dan tidak dapat hidup sendiri. Jika pegawai tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan ini, kinerja mereka akan menurun. Sebaliknya, jika seseorang sangat termotivasi untuk menyelesaikan tugas, maka kinerjanya akan meningkat. Motivasi pegawai yang berfungsi sebagai motivator utama setiap pegawai untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar saat ini merupakan komponen penting dari peningkatan kinerja.

Ada banyak jenis motivasi, termasuk motivasi kekuasaan, motivasi sosial, penghargaan/umpan balik, motivasi kinerja atau prestasi, dan motivasi pribadi. Tujuan motivasi adalah untuk membangkitkan semangat dan semangat kerja pegawai agar dapat terus berprestasi dengan baik dan menjaga kedisiplinan dalam bekerja. Selalu ada tujuan dalam sebuah perusahaan atau instansi, dan jika tujuan tersebut dapat tercapai, maka menandakan bahwa kinerja berada pada jalurnya (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa motivasi adalah adanya suatu dorongan yang diberikan perusahaan terhadap pegawai guna sebagai pemenuhan kebutuhan batin individu tersebut agar mereka mampu bekerja dengan giat dan memiliki kualitas bekerja dalam mencapai sebuah tujuan yang diinginkan organisasi atau instansi, dan dapat menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.



## 2. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Slamet Riyadi & Mulyapradana, (2017), berkaitan dengan tujuan Pemberian Motivasi ada beberapa poin penting, yaitu:

- a. Meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas pegawai
- d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

## 3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

- a. **Faktor Pemuas** disebut sebagai *satisfier* atau *intrinsic motivation*. Faktor ini bersumber dari dalam diri individu yang akan mendorong seseorang untuk menghasilkan suatu prestasi. Contoh faktor pemuas adalah :
  - 1) Kepuasan Kerja
  - 2) Tanggung Jawab
  - 3) Prestasi yang diraih
- b. **Faktor Pemelihara** disebut sebagai *dissatisfier* dan *extrinsic motivation*. Faktor ini juga dikenal sebagai *hygiene* faktor. Faktor yang bersumber dari luar diri seseorang individu. Faktor ini dapat berupa :
  - 1) Hubungan Interpersonal diantara teman sejawat, atasan, ataupun bawahan
  - 2) Kondisi kerja
  - 3) Keamanan dan keselamatan kerja

## 4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Novriansya et al., (2022) Indikator Motivasi Kerja yaitu:

### a. Kebutuhan fisiologis (Physiological needs)

Yaitu kebutuhan guna untuk bertahan hidup, seperti, makanan, tempat tinggal, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

### b. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (Safety and security needs)

Yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

### c. Kebutuhan sosial (Social needs)

Yaitu kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.



#### **d. Kebutuhan akan harga diri (Esteem needs)**

Yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

Indikator - indikator yang digunakan oleh penulis dalam mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai BPPSDMP adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan akan harga diri.

### **E. Disiplin Kerja**

#### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap individu pegawai yang menghormati norma dan peraturan perusahaan (Sutrisno, 2020).

Menurut Ahmad Adi Arifai, (2018), pegawai harus menunjukkan disiplin kerja karena tanpa itu, tujuan perusahaan akan sulit dicapai.

disiplin tidak bisa dilebih-lebihkan; itu menunjukkan seberapa besar seorang pegawai menghargai tanggung jawabnya atas tugas yang diberikan kepadanya. Karena suatu perusahaan atau organisasi dapat dianggap baik jika memiliki orang-orang yang disiplin, hal ini memotivasi untuk mencapai tujuannya.

Dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja adalah pegawai yang harus menaati segala peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi-sanksi apabila individu melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

#### **2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Saputra & Ali, (2022), 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 pegangan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### 3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Kaltsum & Dkk (2021) Indikator Disiplin kerja sebagai berikut:

#### a. Tujuan dan Kemampuan

Ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, tujuan yang dicapai harus jelas, dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan agar pegawai dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

#### b. Ketepatan waktu dalam bekerja

Dimana pegawai menyelesaikan tugas dengan baik dan datang ke kantor serta pulang tepat pada waktunya.

#### c. Taat terhadap peraturan perusahaan

Dimana pegawai dituntut untuk selalu menjaga kelancaran dalam menjalankan visi dan misi perusahaan.

#### d. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman adalah komponen penting untuk menjaga agar pegawai tetap terkendali. Kehadiran hukuman keras meningkatkan kemungkinan bahwa anggota staf tidak akan melanggar hukum apapun. Perilaku pegawai dapat berubah sebagai akibat dari sanksi keras atau ringan, mencegah mereka melakukan kesalahan yang sama lagi.

Indikator – indikator yang digunakan oleh penulis dalam mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPPSDMP adalah tujuan dan kemampuan, ketepatan waktu dalam bekerja, taat terhadap peraturan perusahaan, dan sanksi hukuman.

## **F. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja memberikan dampak positif bagi suatu instansi. Secara tidak langsung, lingkungan kerja fisik termasuk bagian dari fasilitas seorang pegawai. Karena lingkungan kerja fisik yang baik dapat membantu pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik serta pegawai akan merasa lebih puas.

Menurut Latifah & Nurmalasari, (2022), lingkungan kerja fisik ialah kondisi kerja yang menyenangkan terutama pada saat jam kerja akan meningkatkan semangat kerja dan kesungguhan kerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memperhatikan lingkungan kerja fisik sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

### **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Jufrizen & Fadilla Pusпита Hadi, (2021), bahwa motivasi kerja menunjukkan adanya perubahan atau peningkatan dari motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Motivasi merupakan daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam pencapaian tujuannya dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi kerja tepat diberikan untuk para pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap untuk mengendalikan diri untuk menaati suatu aturan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi dalam rangka mencapai suatu tujuan.

Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat mewujudkan kinerja yang baik didalam perusahaan karena merupakan gaya kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan untuk membuat

kondisi yang harmonis tersebut, pertama, harus ada keserasian antara hak dan kewajiban pegawai (Lestari & Afifah, 2020)

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling krusial adalah disiplin karena berhubungan langsung dengan produktivitas pegawai. Semakin besar disiplin pegawai, semakin produktif mereka. Tanpa disiplin yang kuat, organisasi berjuang untuk menghasilkan hasil terbaik.(Jufrizen & Fadilla Puspita Hadi, 2021)

Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Karena semakin tinggi kinerja yang dicapai maka semakin baik pula disiplin kerja para pegawai. Disiplin tempat kerja karena itu memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### G. Hasil Penelitian yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian

**Tabel 2.1**  
**Rangkuman Penelitian yang Relevan**

No	Penulis	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
1	Disa Halsia Hawignyo Didit Supriyadi (2022)	Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi	X1 : Manajemen sumber daya manusia (MSDM) X2 : Peran SDM Y : Organisasi	Hasil penelitian sumber daya manusia sangat penting dan sangat menentukan semua potensi yang dimiliki dan sangat berpengaruh kepada upaya organisasi dalam mencapai tujuan.
2	Siti Maulita Zackharia Rialmi Ranila Suciati (2022)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Umum Dan Pengadaan Kementerian RI.	X1 : Komunikasi X2 : Motivasi Kerja X3 : Lingkungan Kerja Fisik Y : Kinerja Pegawai	Hasil Penelitian bahwa Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian RI.

TABEL LANJUTAN .....

3	Mella Sary (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.	X1 : Lingkungan Kerja Fisik Y : Kinerja Pegawai	Hasil Penelitian Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batanghari.
4	Dandi Novriansya Irma Idayati Astri Riance Suwarno (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara	X1 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Pegawai	Hasil Penelitian bahwa motivasi berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara.
5	Ardiansyah Saputra Syarif Ali (2022)	Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan disiplin kerja pegawai pada kelompok Hukum Organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta.	X1 : Analisis Faktor-Faktor Y : Disiplin Kerja	Hasil penelitian ini menemukan dua faktor utama yang mempengaruhi penurunan disiplin pegawai. Diantaranya: Kerja jarak jauh di masa pandemi covid 19, dan juga mengubah gaya kerja sebelumnya, sebagai penyebab menurunnya disiplin kerja pegawai di organisasi kelompok hukum dan kelompok kepegawaian di BPPSDMP Pertanian RI. Kementerian Pertanian di Jakarta.
6	Prima Salam Abid Djazuli Choiriyah (2022)	Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.	X1 : Kompensasi X2 : Kompetensi X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Pegawai	Hasil penelitian diketahui bahwa variabel Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera.

TABEL LANJUTAN .....

7	Dhimas Rakha Adhitiya Pambudi Bambang Suwarsono Nuraidya Fajariah (2022)	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kelurahan Burengan.	X1 : Beban Kerja X2 : Disiplin Kerja X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini adalah Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Burengan.
8	Nada Rahmah Dani Kaltsum Renny Husniati Alnisa Min Fadlilah (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian.	X1 : Kepuasan Kerja X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini bahwa variabel Kepuasan kerja dan disiplin kerja terlihat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (secara simultan maupun parsial) di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian..
9	Aginasta Verdina Renny Husniati Tri Siswantini (2021)	Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian di Kementerian Pertanian	X1 : Kompetensi X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan keseluruhan variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
10	I Made Sandi Rastana I Gede Aryana Mahayasa Ni Wayan Wina Premayani (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan.	X1 : Lingkungan Kerja Fisik X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Pegawai	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan, serta signifikan secara parsial dan simultan.

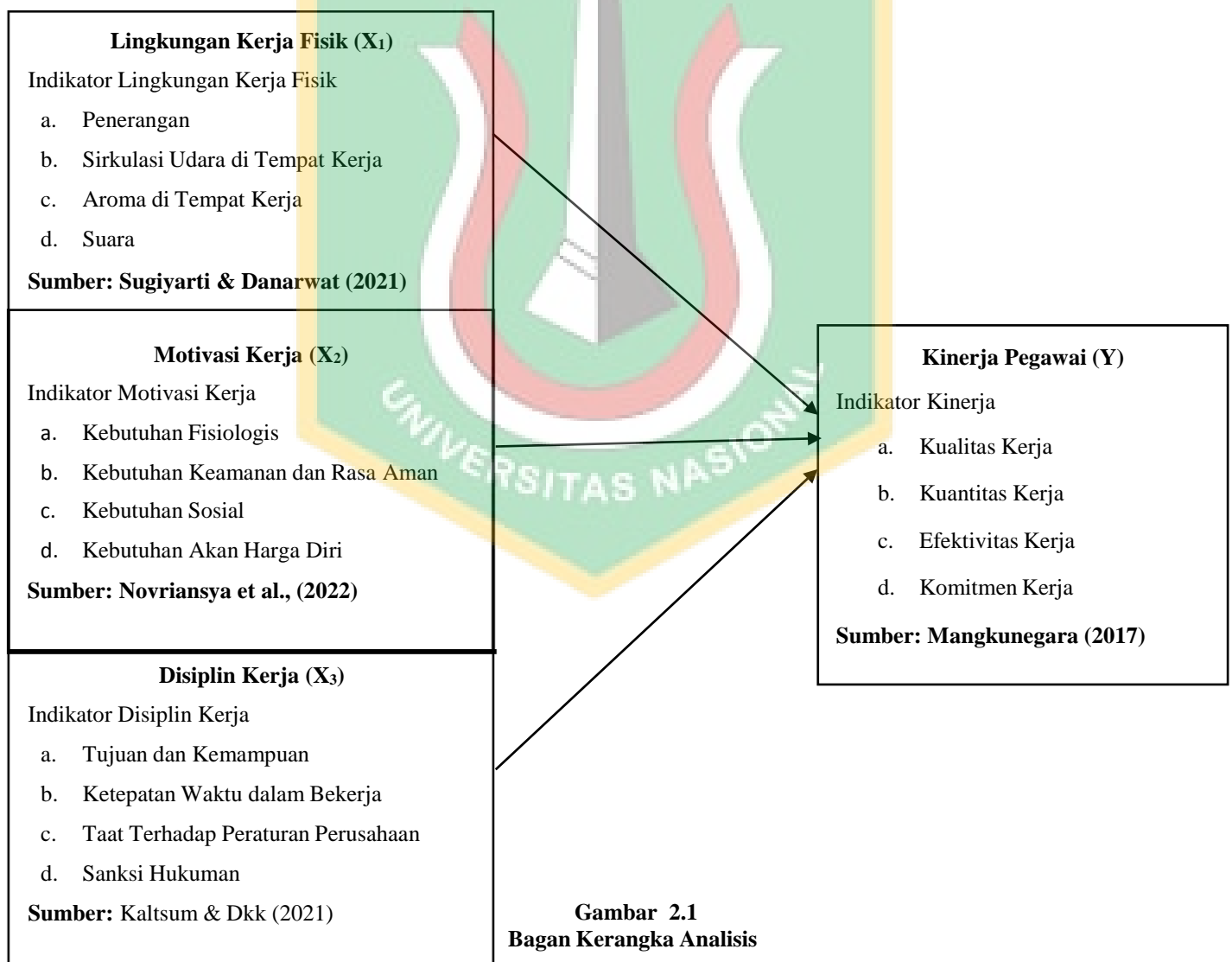
Sumber: Data dibuat oleh penulis (2022)

## H. Kerangka Analisis

Kerangka analisis merupakan sebuah model atau juga gambaran yang berupa konsep yang didalamnya itu menjelaskan mengenai suatu hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya.

Menurut Sugiyono (2019) kerangka analisis yang tepat dan baik mampu menjabarkan dengan teori pertautan antara variabel yang nantinya diteliti. Secara teori perlu dijabarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Dalam penelitian ini, penulis telah menentukan variabel-variabel sehingga dibuatlah diagram analisis yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y). Berikut dapat dilihat pada bagan kerangka analisis yang dituangkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Bagan Kerangka Analisis**



## I. Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata *hypo* (belum tentu benar) dan *tesis* (kesimpulan). Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

Menurut Sugiyono, (2018), rumusan masalah penelitian yang telah diajukan sebagai pertanyaan memiliki solusi sementara berupa hipotesis. Berikut hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini:

- H<sub>1</sub>: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (BPPSDMP) Kementerian Pertanian.
- H<sub>2</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (BPPSDMP) Kementerian Pertanian.
- H<sub>3</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (BPPSDMP) Kementerian Pertanian.

