**BAB II**

**LANDASAN TEORI**

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Robbins & Coulter (2020: 5) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Disamping motivasi perlu juga dipertimbangkan kecerdasan dan ketrampilan untuk menjelaskan dan menilai kinerja. Kesempatan untuk berkinerja perlu juga ditambahkan meskipun seorang karyawan mungkin bersedia dan mampu. Hal itu untuk menghindari adanya kendala dari kinerja. Kesempatan untuk berkinerja adalah tingkatan-tingkatan kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tidak diketahui adanya rintangan-rintangan yang menjadi kendala bagi karyawan bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2013: 67), yang dimaksud kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Menurut Simamora (2015: 327), kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting yaitu tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Walaupun demikian, penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran apakah seorang personel teiah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (2013: 213), kinerja *(perfomance)* dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu : 1) Faktor individual, yang terdiri dari : kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi; 2) Faktor psikologis, yang terdiri dari : persepsi, *attitude, personality,* pembelajaran, motivasi; 3) Faktor organisasi, yang terdiri dari : sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design.*

Menurut Dessler (2011: 330), ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja yang populer yaitu : 1) Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, ketrampitan dan penerimaan keluaran; 2) Kuantitas pekerjaan. meliputi: volume keluaran dan kontribusi; 3) Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan; 4) Kehadiran, meliputi: regutaritas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu; dan 5) Konservasi meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

Menurut As’ad (2013: 104), bahwa perbedaan *perfomance* kerja antara orang yang satu dengan yang lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Di samping itu, orang yang sama dapat menghasilkan *perfomance* kerja yang berbeda dalam situasi yang berbeda pula. Kesemuanya ini menerangkan bahwa *perfomance* kerja dipengaruhi oleh dua hal yaitu faktor-faktor individu dan faktor-faktor situasi.

3. Penilaian kinerja

Menurut Suprihanto (2011: 39), penilaian kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan. Penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan diwaktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja diwaktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Penilaian kinerja *(perfomance appraisal)* memainkan peranan yang sangal penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja (Dessler, 2011: 332).

Menurut As’ad (2013: 105), untuk mengukur *job perfomance* maka masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Jika kriteria telah ditetapkan, langkah berikutnya mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seseorang selama periode tertentu. Dengan membandingkan hasil ini terhadap standart yang dibuat untuk periode waktu yang bersangkutan, akan didapat *level of perfomance* seseorang. Lebih lanjut As’ad (2013: 106) menyatakan bahwa usaha untuk menentukan ukuran tentang sukses dalam suatu pekerjaan amatlah sulit, karena sering sekali pekerjaan itu begitu komplek sehingga sulit ada ukuran output yang pasti.

4. Indikator Kinerja

Kinerja pegawai menurut Robbins & Coulter (2020: 260) memiliki enam indikator, yaitu:

a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawa terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

f. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitme kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Indikator kinerja karyawan Hertanto (2013: 4) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

Pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Dengan kuantitas tersebut seorang karyawan memiliki kemampuan ataupun kepercayaan untuk melakukan kerja kerja-kerja organisasi.

b. Kualitas

Penilaian seorang karyawan adalah dengan melihat kualitas kerja yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Penyelesaian bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan dan juga hasil.

c. Ketepatan Waktu

Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Jadi, pada prinsipnya pengukuran kinerja sesorang dapat dilihat secara kualitas kerjanya, kuantitas atau sebanyak apa ia bisa menghasilkan sesuatu dalam waktu tertentu, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaannya, pemanfaatan sumber daya yang ia miliki, kemandiriannya baik secara individu ataupun secara kerja tim, komitmennya terhadap organisasi, serta tanggung jawabnya terhadap apa yang telah ia kerjakan.

**B. Kompetensi**

1. Pengertian Kompetensi

Menurut Boulter *et al*. (2013: 43), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisis kompetensi disusun mayoritas untuk pengembangan karier, namun penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Menurut Ariyati & Sahputra (2020: 68) kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara berperilaku dan berfikir dalam segala situasi berbeda, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama. Sesuai pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi menunjuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku.

Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
3. Kriteria (*criterian referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Kompetensi berdasarkan penjelasan tersebut merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tesebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata. Menurut Undang-Undang ASN nomor 5 tahun 2014 pasal 69 ayat 3 bahwa kompetensi meliputi: kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural.

2. Aspek-aspek Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut (Sutrisno, 2016: 204–205):

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
4. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

3. Dimensi Kompetensi

Ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu (Moeheriono, 2012: 15) yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dipekerjaannya.
3. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
4. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. Keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan organisasi untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

4. Indikator Kompetensi

Sutrisno (2016: 204) mengemukakan bahwa kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan.

Indikator kompetensi terdapat lima aspek (Sutrisno, 2016: 204–205), yaitu :

a. *Motives*, adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan memberi tantangan pada dirinya an bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya.

b. *Traits*, adalah watak orang yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stres, atau ketabahan.

c. *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalu tes kepada responden untuk mengetahui bagaimna nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pemimpin seyogyanya memiliki perilaku kepemimpinannya sehingga perlu adanya tes tentang leadership ability.

d. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja sumber daya manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan atau keterampilannya berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.

e. *Skill*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya, seseorang programer komputer membuat suatu program yang berkaitan dengan system informasi manajemen sumber daya manusia (SIM SDM).

**C. Disiplin**

1. Pengertian

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Zainal *et al*., 2018: 599). Menurut pendapat tersebut suatu keadaan dapat dikatakan disiplin apabila orang-orang yang ada dalam suatu organisasi berperilaku tertib senang hati dan tunduk pada peraturan-peraturan yang ada.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2018: 335). Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi terebut  
untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Fadillah *et al*. (2017: 3) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya kinerja. Oleh karena itu, setiap atasan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai displin yang baik. Seseorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpian, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah menetapkan peraturan dan tata tertib kerja yang mengikat, memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawannya, menentukan garis wewenang dan tanggung jawab yang tegas dan jelas, membentuk hubungan kerja yang harmonis, dan membuat suasana kondisi kerja yang baik.

Berdasarkan batasan tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja pegawai adalah suatu sikap atau tingkah laku seorang pegawai atau sekelompok pegawai untuk mentaati atau melaksanakan segala peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi secara sadar dan senang hati.

1. Tujuan Disiplin Kerja Pegawai

Diadakannya peraturan disiplin kerja pasti mempunyai tujuan yaitu untuk menciptakan peraturan dan ketertiban dalam bekerja yang mempunyai tujuan yang kompleks. Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi (Sinambela, 2018: 339). Agar kedisiplinan dapat ditegakkan maka harus diketahui tujuan dari disiplin. Menurut Hasibuan (2019: 57) tujuan disiplin kerja adalah:

1. Mengambil tindakan yang tegas kepada minoritas pegawai yang tidak mematuhi peraturan, artinya kepada golongan yang ternyata tidak dapat mematuhi peraturan yang ada perlu diambil tindakan agar tidak mempengaruhi pegawai yang lain.
2. Menyiapkan suasana dimana *self discipline* itu berkembang, artinya bahwa di kalangan pegawai dapat dikembangkan adanya disiplin yang diatur dari pribadi tanpa pengaruh orang lain

Tujuan diadakannya disiplin kerja adalah menjuruskan atau mengarahkan tingkah laku pada realitas yang harmonis dari tujuan-tujuan yang diinginkan. Dalam menegakkan disiplin tidaklah mudah, agar tujuan disiplin dapat dicapai ada beberapa hal yang perlu diperhatikan (Afandi, 2016: 21), yaitu :

1. Pendisiplinan harusnya dilakukan oleh atasan secara langsung dan segera.
2. Pendisiplinan hendaknya dilakukan secara pribadi.
3. Pendisiplinan haruslah bersifat membangun.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangatlah diperlukan.
5. Pimpinan haruslah tidak memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan absen.
6. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali.
7. Asas Disiplin Kerja

Setiap pegawai perlu mengetahui asas disiplin kerja agar dapat melaksanakan disiplin secara konsekuen yang menurut Surono & Ainun (2017: 46) sebagai berikut:

1. Kemauan untuk menyelaraskan tindakan dengan tata tertib yang telah ditentukan.
2. Bersedia dan mau memperbaiki tindakan-tindakan yang tidak patut disertai dengan rasa taat pada pimpinan. Sebaliknya segala keberatan baru boleh diajukan bila ketentuan telah dilaksanakan.
3. Bersedia dan mau menerima tindakan yang korektif sebagai usaha menentukan mental.
4. Tindakan disiplin hendaknya tidak terlalu keras tetapi harus cukup mempan untuk membawa perbaikan.
5. Seorang pegawai perlu menyadari bahwa organisasi kerja itu perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak semua kemampuan dan keinginan perseorangan dapat dilakukan.

Setelah pegawai mengerti asas-asas disiplin diharapkan melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada. Dengan adanya pengertian yang mendasar tersebut cenderung akan mengurangi pelanggaran yang dilakukan pegawai. Sehingga dengan disiplin inilah pegawai mudah dibimbing dan diarahkan pada sasaran yang telah ditetapkan dan dengan sendirinya tujuan dapat tercapai seperti yang diharapkan dan efektivitas kerja pegawai juga meningkat.

1. Faktor yang mendasari Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mendasari disiplin kerja yang baik menurut Nainggolan (2020: 150) adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan dan kesadaran para pegawai terhadap peraturan yang berlaku.
2. Ketaatan dan kepatuhan tergadap peraturan yang berlaku.
3. Pengertian dan kesadaran para pegawai terhadap arah dan tujuan organisasi.
4. Kemampuan mengendalikan diri dari masing-masing pegawai.
5. Kepemimpinan yang bersifat terbuka.
6. Adanya hubungan manusiawi yang harmonis dalam organisai atau organisasi.

Selain itu, pendapat lain menyatakan bahwa ada beberapa faktor dalam pembentukan atau pembinaan sikap disiplin, yaitu: motivasi, pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan disiplin melalui hukuman.

1. Prinsip-prinsip Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil
2. Tujuan dan Kemampuan

Prinsip tujuan dan kemampuan, mengandung pengertian bahwa peraturan disiplin yang mengatur suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan berlakunya agar sesuai dengan peraturan perundang-undangan baik yang tertulis/tidak tertulis. Peraturan tersebut agar dimengerti harus dipersepsikan kepada semua anggota organisasi sehingga terdapat kesamaan pandangan dan kemampuan untuk melaksanakan peraturan yang ada dengan ikhlas dan penuh kesadaran.

1. Prinsip Ketegasan

Prinsip ketegasan dapat diartikan bahwa dalam pelaksanaannya harus benar-benar ditegakkan, sebab jika ada keragu-raguan dalam penegakan kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau dicapai tetapi kurang efektif dan efisien.

1. Prinsip Sanksi (Ancaman)

Dalam menegakkan kedisiplinan dipandang perlu adanya ancaman. Namum ancaman yang diberikan tidak bersifat menghukum, tetapi lebih bertujuan mendidik dan membina agar tingkah laku mereka sesuai dengan yang diinginkan.

1. Prinsip Kesejahteraan

Prinsip Kesejahteraan dapat diartikan tuntutan prinsip akan kedisiplinan agar diimbangi dengan kesejahteraan pegawai, sehingga para pegawai merasa bahwa peraturan kedisiplinan yang mengikat adalah bukan merupakan ancaman, tetapi lebih dimengerti daripada hasil persetujuan bersama, sehingga diantara anggota akan saling berpartisipasi dalam penegakannya.

1. Keteladanan Pimpinan

Keteladanan pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sehingga setiap pimpinan harus memperhatikan dan konsisten atas semua perbuatan yang akan dilakukan.

1. Tujuan Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil
2. Membina/meningkatkan pemahaman, penghayatan dan pengamalan segenap hukum dan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan pribadi, kelompok berorganisasi, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
3. Mewujudkan kadar disiplin Pegawai Negeri Sipil yang handal dan mantap dalam rangka meningkatkan kepeloporan Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia.
4. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas kedinasan.
5. Memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.
6. Menunjang peningkatan profesionalisme, etos kerja, produktifitas dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil.
7. Indikator Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil

Indikator dari kedisiplinan kerja dalam diri seseorang pegawai negeri sipil menurut Nainggolan (2020: 156) adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan pegawai pada peraturan tata tertib yang berlaku. Hal ini dapat dilihat dari kepatuhan pegawai dalam mentaati peraturan tata tertib yang berlaku di lingkungan organisasi.
2. Ketaatan pada perintah kedinasan. yaitu dapat dilihat dari kesanggupan pegawai dalam melaksanakan perintah atau instruksi yang diberikan kepadanya.
3. Kesesuaian dalam penggunaan fasilitas kerja, yaitu dapat dilihat dengan adanya ketaatan pegawai dalam peraturan maupun fasilitas lain yang diperlukan.
4. Tanggung jawab, dalam hal ini dapat dilihat dari kegiatan dalam memenuhi kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Aspek-aspek tersebut di atas sekaligus dijadikan sebagai indikator untuk mengukur kedisiplinan kerja pegawai. Jadi indikator yang dipergunakan untuk mengukur kedisiplinan pegawai adalah ketaatan pegawai pada tata tertib, perintah kedinasan, penggunaan fasilitas dan tanggung jawab.

**D. Lingkungan Kerja**

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Mulia & Saputra (2021: 7) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayanti (2011: 20) lingkungan adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Rahmisyari (2017: 51) bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaaannya sehari-hari, yang meliputi pelayanan pegawai, kondisi kerja dan hubungan pegawai. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Robbins & Coulter (2020: 86)(Robbins & Coulter, 2020: 86), berpendapat bahwa lingkungan mengacu pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka pengertian lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan menurut Robbins & Coulter (2020: 86), dibedakan menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan umum, yakni mencakup segala sesuatu diluar organisasi itu, misalnya faktorekonomi, politik, sosio budaya, globalisasi dan teknologi.
2. Lingkungan khusus, adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2011: 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan tempat kerja atau lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) dan suasana kerja atau lingkungan kerja non fisik (*non phisical warking environment*) dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011: 21) pengertian lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun scara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)

2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebersihan, pencahayaan, kebisingan, musik getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

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

1. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011: 31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Nitisemito (2016: 171) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Menurut Sentoso (2011: 19) bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama pegawai (hubungan horisontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar seperti dikemukakan Sarwoto (2012: 131) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, organisasi yang tidak tersusun secara baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik juga. Bila tumbuh masalah mengenai penyeleasian pekerjaan misalnya, maka dalam kondisi hubungan kerja yang baik seperti ini, semua problema tentu akan lebih mudah dipecahkan secara kekeluargaan.

Penerapan hubungan kerja yang baik antar pegawai akan terlihat pada suasana kerja yang:

1) Tidak terdapat konflik antar pegawai

2) Setiap pegawai bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya

3) Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan

4) Pelaksanaan pekerjaan di liputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman.

5) Adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai (Sarwoto, 2012: 133).

Hubungan kerja yang berhasil dibina antara bawahan dengan atasan akan memperlihatkan suasana antara lain:

1) Para pegawai betul-betul menghormati, menghargai kepemimpinan atasannya.

2) Atasan dianggap sebagai rekan sekerja yang seluruh kebijaksanaannya perlu didukung, bukan seorang yang menakutkan.

3) Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan untuk mencari jalan pemecahannya.

4) Adanya usaha atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerja bagi para bawahan.

5) Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan (Sarwoto, 2012: 134).

Oleh karena itu suatu hubungan kerja antar bawahan dengan atasan tercermin dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik yang diberikan kepada pegawai secara baik dan benar.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2014: 136) indikator-indikator yang terdapat di lingkungan kerja, yaitu :

a. Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

b. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

c. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untukpegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang 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.

e. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kemanan perlu diwujudkkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) serta mendirikan pos keamanan setempat.

**E. Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel II.1.

Penelitian Terdahulu yang Relevan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Judul, Peneliti, Tahun | Permasalahan | Metodologi | Hasil |
| 1 | Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja  Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok (Sunarto *et al*., 2020) | Menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja terhadap kinerja | Jenis penelitian asosiatif. Sampel 128 orang pegawai. Pengumpulan data dengan kuisioner. Data yang penelitian ini adalah data primer. Teknik analisis data dengan uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. | Secara individual maupun secara Bersama-sama kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. |
| 2 | Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin  Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Liana, 2020) | Menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai | Desain penelitian dengan desain eksplanatori. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 70 responden. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan SPSS | Kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja |
| 3 | Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan  Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Idris *et al*., 2019) | Menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja terhadap kinerja | Penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Sampel sebanyak 96 orang. Pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis data dengan regresi linear berganda | Kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja |
| 4 | Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan  Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SDS Annahdhah Kota Batam (Ariyati & Sahputra, 2020) | Menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SDS Annahdhah Kota Batam | Penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Sampel sebanyak 31 orang. Pengumpulan data dengan kuesioner. Teknik analisis data dengan regresi linear berganda. | Secara individual maupun secara Bersama-sama kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. |
| 5 | Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan  Kerja terhadap kinerja pegawai polres kabupaten  Wonosobo (Triasningrum & Fahlefi, 2018) | Menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai | Penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel sebanyak 66 orang. Teknik analisis data dengan analisis regresi linear berganda. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. | Secara parsial kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai |
| 6 | Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja  Terhadap Kinerja Karyawan  PT. Christalenta Pratama (Abdi & Rasmansyah, 2019) | Menganalisis pengaruh kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Christalenta Pratama | Populasi sekaligus sampel sebanyak 60. Data atau informasi yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data dengan regresi linear berganda. | Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan signifikan mempengaruhi kinerja |
| 7 | Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap  Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat  Kementerian Perindustrian RI (Sitompul *et al*., 2021) | Mengetahui dan membuktikan mengenai pengaruh  kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Hubungan Masyarakat  Kementerian Perindustrian RI | Populasi penelitian pegawai Biro Hubungan Masyarakat  Kementerian Perindustrian RI dengan sampel 48 orang.  Pengumpulan data dengan angket, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda | Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Hubungan Masyarakat  Kementerian Perindustrian RI baik secara bersama-sama maupun secara individual |
| 8 | Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Rahmisyari, 2017) | Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi dan  Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai | Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 58  responden, kuesioner dijadikan sebagai alat pengumpul data utama dan data dianalisis dengan  menggunakan alat path analysis | Kompetensi dan  Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial Terhadap Kinerja Pegawai |
| 9 | Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi  Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota  Padang (Mulia & Saputra, 2021) | Mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pergawai | Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei dengan  kuesioner. pada auditor Teknik analisa data yang digunakan dalam  penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Data yang  dikumpulkan merupakan data primer | Kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pergawai |
| 10 | Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin (Fadillah *et al*., 2017) | Menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja | Merupakan penelitian kuantitatif. Sampel sebanyak 48 orang Data diperoleh  melalui kuesioner yang dianalisis menggunakan uji PLS | Kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja |
| 11 | The Influence of Competencies and Work  Environment on the Performance of Social Care  Workers (Lukertina & Lisnatiawati, 2020) | Menguji secara empiris pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja | Metode penelitian kuantitatif dengan teknik survei. Sampel penelitian sebanyak 70 orang. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis dengan regresi linear berganda. | Hasil penelitian verifikatif membuktikan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai |
| 12 | The effect of work motivation, work discipline, and competence  on employee performance (Jeffrey & Dinata, 2017) | Mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja. | Metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 96 orang.  Pengumpulan data dengan kuesioner. Teknik analisis data dengan analisis regresi linear berganda. | Motivasi Kerja, Disiplin dan Kompetensi secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai |
| 13 | The Influence of Competence, Work Discipline and Placement on Job Satisfaction and their Impact on the Performance of Information and Communication  Technology Security Service Institutions Adnyana & Fauzi (2021) | Mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan penempatan terhadap kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja | Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Data dalam penelitian ini dibagi menjadi data primer dan data sekunder. Sampel sebanyak 230 orang pegawai. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji pengaruh langsung, uji pengaruh tidak langsung dan uji hipotesis. | Kompetensi, disiplin kerja, penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; Kompetensi dan penempatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; Disiplin Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja |
| 14 | Analysis of the influence of competence, work environment,  And work discipline on the performance of the staff of the  Regional civil service agency in malang city (Prabowo & Puspaningtyas, 2019) | Mengetahui pengaruh, baik secara simultan maupun parsial, variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai | Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi sekaligus sampel berjumlah 110 orang. Pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi, angket dan studi pustaka. Teknik analisis data dengan uji linier berganda. | Variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja  berpengaruh, baik secara simultan maupun parsial  terhadap kinerja pegawai |
| 15 | Effect of Competence, Compensation, Discipline of Work, Work  Environment Satisfaction and Performance of Employees in  Constructionin the City of Pare-Pare (Parman *et al*., 2020) | Pengaruh kompetensi, kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi di kota parepare | Sampel 200 dari 50 perusahaan yang disampling. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode pengujian hipotesis adalah melalui Structural Equation Modeling (SEM). | Jika perusahaan jasa konstruksi di Kota Parepare ingin meningkatkan kinerja karyawannya dapat memaksimalkan kompensasi dan menekankan disiplin kerja yang tinggi, sedangkan kompetensi yang baik tidak berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja secara langsung. Lingkungan kerja berdampak negatif terhadap kepuasan dan kinerja |

**F. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan model grafis, sebagai berikut:

H2

Kompetensi

(X1)

H3

Kinerja

(Y)

Disiplin

(X2)

H4

Lingkungan Kerja

(X3)

H1

Gambar II.1

Skema Kerangka Pemikiran

Keterangan :

1. Liana (2020), Idris *et al*. (2019) dan Adnyana & Fauzi (2021)
2. Prabowo & Puspaningtyas (2019) dan Adnyana & Fauzi (2021)
3. Mulia & Saputra (2021), Ariyati & Sahputra (2020) dan Abdi & Rasmansyah (2019)

**G. Hipotesis**

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. H1 : Diduga kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai BKP2D Kabupaten Boyolali.

2. H2 : Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKP2D Kabupaten Boyolali.

3. H3 : Diduga disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKP2D Kabupaten Boyolali.

4. H4 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKP2D Kabupaten Boyolali.