

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi atau instansi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai factor uang dibutuhkan telah tersedia, organisasi atau instansi tidak akan berjalan. Perhatikan organisasi yang lebih besar terhadap pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia menentukan dan menggambarkan kualitas dan kuantitas suatu organisasi atau instansi. Selain aspek pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, yang juga menjadi perhatian adalah penguasaan dan pemanfaatan teknolog. Menurut Syafri dan Alwi (2014:01) bahwa pada era globalisasi sekarang ini sumber daya manusia dalam administrasi publik semakin penting meskipun teknologi banyak menggantikan fungus-fumgsi pekerjaan manusia.

Dalam hal ini, semua organisasi dituntut untuk mampu membuat perencanaan yang sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kulitas dan kuantitas sumber daya yang dimilikinya, khususnya sumber daya manusia. Seseorang merupakan penggerak dan factor penentu dalam kegitan suatu organisasi atau lembaga. Efektivitas suatu organisasi atau lembaga sebenarnya bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya itu sendiri. Organisai atau lembaga tentunya mencari sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan Perusahaan secara efefektif dan efisien, termasuk Kantor Camat Medan Amplas.

Kantor Camat Medan Amplas Merupakan salah satu organisasi yang mempunyai peranan sanagat penting dalam pelaksanaan kebijakan pemerintah.

Menurut Dwiyanto dkk (2017:55) birokrasi yang memiliki kinerja buruk dalam memberikan pelayanan kepada public akan sangat mempengaruhi kinerja pemerintah dan masyarakat secara keseluruhan dalam rangka meningkatkan daya saing suatu negara. (Sunarno 2021).

Pemerintah adalah sekelompok orang yang mengurus lembaga-lembaga, menjalankan pengelolaan dan koordinasi administratif di mana mereka ditempatkan. Pemerintah adalah suatu organisasi atau wadah orang-orang yang mempunyai kekuasaan dan lembaga-lembaga yang mengurus urusan negara dan kesejahteraan rakyat dan negara. Ada beberapa definisi mengenai system pemerintah. Sama halnya, terdapat bermacam-macam jenis pemerintah di dunia. Kecamatan Medan Amplas merupakan salah satu organisasi perangkat daerah. Menurut Undang- undang Nomor 32 Tahun 2004 yaitu tentang pemerintah daerah bahwa kecamatan sebagai wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan daerah kota.

Kinerja pegawai Kantor Camat Medan Amplas dinilai kurang optimal dan menurun. Apabila kinerja pegawai mengalami penurunan setiap tahunnya maka akan berdampak buruk bagi organisasi karena dapat menghambat pelayanan kepada Masyarakat.

Fenomena yang terjadi berdasarkan observasi lingkungan kerja di Kantor Camat Medan Amplas yaitu: Rata-rata pegawai Kantor Camat Medan Amplas yang kurang memperhatikan lingkungan kerja sehingga kurangnya kenyamanan. selain itu, adanya ketidak disiplin terhadap kehadiran pegawai

sehingga menurunnya kinerja pegawai. Dan menurunnya kinerja pegawai sebab kurangnya memperhatikan lingkungan kerja.

Kinerja adalah keseluruhan kinerja atau Tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama jangka waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai pilihan, seperti standar hasil kerja, tujuan atau sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama sebelumnya.

Lingkungan kerja sebagai factor yang diteliti, merupakan tempat diaman karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja mengacu pada suasana tempat kerja atau kondisi kerja sehingga kinerja karyawan baik. (Anggreany Hustia 2020). Menurut (Suhardi, 2019: 299) lingkungan kerja merupakan segala yang menyeluruh yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang dalam melakukan pekerjaannya tersebut. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antar karyawan- karyawan yang berada ditempat kerja tersebut.

Lingkungan kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai pernyataan ini didukung oleh Samsu, Budianto dan Katini (2017). Samson, waiganjo dan koima, (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang cocok untuk menjamin kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan hasil kerja pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Raziq & Maulabakhsh (2015 berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Samson, Budianto dan katini (2017) menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja terdiri

dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedermayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbetuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung atau tidak langsung sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis Dimana terjadinya hubungan atau komunikasi antar bawan dengan atasan serta hubungan antara sesame pegawai.(Eric Hermawa 2022).

Faktor kedua yang diteliti dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. terkait disiplin kerja, masih terdapat kurangnya kesadaran karyawan untuk mematuhi seluruh aturan. Disiplin kerja tentunya mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan kinerja tercapai. Arifai (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan dikalangan karyawan karena tanpa disiplin kerja sulit mencapai tujuan Perusahaan. Dan Menurut Hamalia (2018:214) disiplin kerja suatu kekuatan yang dapat berkembang didalam tubuh karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada Keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerja dan perilaku menurut Hasibuan (2012:193), disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Penelitian Mulyasar (2018), menjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini juga didukung oleh penelitian Suryono (2017), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Bersarkan pemaparan dan penjelasan dalam penelitian tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Amplas**”

1.1.Indentifikasi masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka indentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Rata-rata pegawai kantor camat medan amplas kurang memperhatikan lingkungan kerja sehingga kurangnya kenyamanan.
2. Adanya ketidak disiplin terhadap kehadiran pegawai sehingga kinerja pegawai menurun.
3. Masih terdapat kurangnya kesadaran pegawai untuk mematuhi seluruh aturan.

1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini untuk menghindari kekeliruan dalam pemahaman permasalahan yang muncul, maka dari masalah-masalah yang teridentifikasi tersebut penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat medan amplas
2. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat medan amplas
3. Apakah dapat terpengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat medan amplas

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pegawai di kantor camat medan amplas.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai di kantor camat medan amplasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja pada kinerja pegawai kantor camat medan amplas.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademik

Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi pegawai dalam

upaya memecahkan masalah dan peningkatan kinerja pegawai di kantor Camat Medan Amplas.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORITAS

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja

Kinerja adalah hasil atau Tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Sutrisno (Pribadi, 2022), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Marhawati (2023). Menerangkan kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar Perusahaan

Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

2.1.1.1. Indikator kinerja

Maryati (2021:15), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kemampuan pegawai terhadap hasil tugas yang dilaksanakan, apakah konsisten dan apakah pegawai teliti, tertib, dan tuntas dalam melaksanakan setiap tugasnya.

2. Kuantitas Kerja

Lebih focus pada berapa lama seseorang petugas bekerja atau berapa banyak barang atau jasa yang dapat di produksi dalam jangka waktu tertentu.

3. Pelaksanaan Tugas

Adalah sejauh mana seseorang pegawai dapat secara konsisten melakukan pekerjaannya secara akurat dan sempurna saat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

4. Tanggu Jawab

Sejauh mana pegawai mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di Perusahaan.

2.1.1.2 Faktor- Faktear Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2019:189–93) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Di dalam suatu organisasi diperlukan yaitu disiplin kerja, pengetahuan, lingkungan kerja. Disiplin yaitu mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku.

Disiplin anggota kerja dapat diartikan kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja. Pengetahuan yaitu kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung juga dibutuhkan dalam suatu organisasi/instansi. Pegawai yang peduli terhadap lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk menyelesaikan tugas dengan nyaman dan sesuai target.

2.1.2. Lingkungan Kerja

Darmadi (200:242) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan Dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya conditi oner (AC) penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya Dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Suhardi, 2019: 299) lingkungan kerja merupakan segala yang menyeluruh yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang dalam melakukan pekerjaannya tersebut. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawab bekerja, perlengkapan pekerjaan,

penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antar karyawan-karyawan yang berada ditempat kerja tersebut.

Menurut (Ekawati, 2022) lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi Perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja.

Menurut (Prasetyo,2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.1.2.1. Faktor-Faktoar yang Mempengeharuhi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2017) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Suhu

Variabel dengan individu yang besar. Untuk memaksimalkan produktivitas, penting bagi pekerja untuk bekerja di lingkungan yang suhunya dikontrol agar berada dalam kisaran kerja dapat diterima oleh setiap individu.

2. Kebisingan

Bukti suara menunjukkan bahwa kebisingan yang dapat diprediksi secara terus menerus tidak mengganggu efisiensi kerja, sebaiknya paparan

terhadap kebisingan yang tidak dapat diprediksi berdampak negative dan mengganggu kemampuan konsentrasi pekerja.

3. Penerangan

Bekerja di ruangan gelap membuat mata tegang. Pencahayaan yang baik tentunya membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

4. Kualitas Udara

Fakta yang tidak dapat diabaikan adalah bahwa menghirup udara yang tercemar mempunyai dampak berbahaya bagi Kesehatan manusia. Udara yang tercemar dapat membahayakan Kesehatan pekerja Polusi udara di lingkungan kerja dapat meyebabkan sakit kepala. Sakit mata, kelelahan dan depresi.

2.1.2.2. Indikator lingkungan kerja

Asfar dan Anggraeni, dkk (2020:20) menyatakan bahwa lebih lanjut dikatakan bahwa indicator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan

Dalam rauang kerja pegawai memegang peranan penting dalam meningkatkan semangat pegawai mereka sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, berarti penerangan rempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan operasional organisasi.

2. Suhu udara

Di dalam ruang kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, Dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan

kesegeran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Suara bising

Suara yang bunyinya sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja akan menimbulkan atau merusak konsentrasi kerja pegawai yang bisa menyebabkan terjadinya kesalahan, sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

4. Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak organisasi yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian, pengaturan hendaknya bermanfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pemilihan warna yang salah dapat mengganggu pemandangan, sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengena bagi yang memandang. Sebaiknya pewarna pada dinding ruang kerja menggunakan warna yang lembut.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Suatu organisasi sebaiknya dalam melaksanakan pekerjaannya diberikan ruangan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan

maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

2.1.3. Disiplin kerja

Menurut Darmawan (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Perusahaan dan norma-norma social yang berlaku

Menurut Hamalia (2018:214) disiplin kerja suatu kekuatan yang dapat berkembang didalam tubuh karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada Keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerja dan perilaku.

Menurut Wursanto (2018) memberikan definisi mengenai disiplin kerja, yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berkerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan.

2.1.3.1. Indikator Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2021) pada dasarnya banyak indicator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya : Tujuannya dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

2.1.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Sigodimrdjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi Perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam Perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Adakah aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman.

Pembinaan disiplin tidak dapat dilakukan dalam suatu Perusahaan tanpa adanya aturan yang ditetapkan dapat dijadikan pedoman.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan

Berindak sesuai dengan sanksi yang terhadap pelanggaran disiplin, seluruh pegawai merasa terlindungi dan berjanji dalam hati bahwa mereka tidak akan melakukan hal serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan perlu dilakukan pengawasan terhadap pekerja agar dapat melakukan pekerjaan dengan benar sesuai petunjuk.

6. Adakah tidak nya perhatian kepada pegawai.

Pegawai adalah orang-orang dengan kepribadian yang berbeda-beda. Pegawai tersebut tidak hanya puas dengan menerima kompensasi

yang tinggi, pekerjaan yang menantang, namun dia tetap membutuhkan perhatian dari seorang pimpinan.

7. Mengembangkan kebiasaan yang mendukung disiplin. Kebiasaan positif meliputi :

1. Saling menghormati saat bertemu di lingkungan kerja
2. Bagikan pujian sesuai tempat dan waktunya, agar pegawai pun ikut bangga atas pujian tersebut.
3. Pegawai sering dilibatkan dalam rapat, terutama rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan.
4. Samapikan kepada rekan kerja anda kapan meninggalkan tempat kerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk apa walaupun kepada bawahan seklipun.

2.1.3.3. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Adapun prinsip disiplin kerja yang dikemukakan oleh Husein dalam Bintaro dan Daryanto (2017:95) berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

1. Hadir ditempat kerja sebelum waktu mulai bekerja
2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapi.
5. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.

6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
7. Tidak pernah menunjukan sikap malas kerja.
8. Selalu merasa senang dan gembira dalam berkerja.
9. Ada kesediaan untuk saling membantu antara sesama pegawai untuk mencapai keberhasilan organisasi.
10. Selama bekerja tidak pernah absen atau tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hamper tidak pernah absen karena sakit.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya penelitian untuk mencari perbandingan dan selajutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Tabel 2.1.

Ringkasan penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Variabel	Hasil penelitian
1.	Shalahuddin (2018) Kantor Camat Lima Puluh Pesisir Kabupaten Batu Bara	Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja	Secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2.	Suwondo & Sutanto (2015).	Lingkungan kerja,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja

	Kantor Camat Pesisir Kabupaten Batu Bara.	disiplin kerja dan kinerja pegawai	tidak berpengaruh, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3.	Doni Irawan, Gatot Kusjono, Suprianto.(2021) kantor kecamatan serpong	Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai	Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin, dan lingkungan kerja, secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
4.	Sunarno (2021) Kantor Kecamatan Bekasi Barat	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai	ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bekasi Barat. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja masih perlu diperhatikan meski hal ini tidak dipersoalkan oleh pegawai tetapi lingkungan kerja harus tetap diperhatikan agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga

			<p>menghasilkan kinerja yang lebih baik.</p> <p>terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bekasi Barat . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi pada pegawai kantor Kecamatan Bekasi Barat meningkatkan kinerja pegawai. bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bekasi Barat diterima.</p>
5.	Ardin Putra, Kartini Aprianti (2020) kantor Camat Lambitu Kabupaten Bima.	Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai	<p>Hasil menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Lambitu Kabupaten Bima.</p> <p>Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, pegawai pada kantor Camat Lambitu Kabupaten Bima.</p>

Sumber : Data diolah penelitian, 2023

2.3. Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya pemikiran landasan yang menjadi dasar penelitian masalah untuk mencari, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dan kerangka berpikir sebagai berikut:

3.3.1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Lingkungan kerja sangatlah penting untuk mencapai kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Sebab, Lingkungan kerja mempunyai dampak langsung terhadap pegawai Ketika melakukan pekerjaannya, yang akan akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

Mengenai kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila manusia yang berada disana dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam jangka Panjang, dan juga lingkungan kerja yang buruk akan menyulitkan system kerja yang efektif dan efisien. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) didukung oleh Samson, waiganjo dan koima (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang cocok untuk menjamin kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan hasil kerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Sidanti (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang menggambarkan Keputusan seseorang pegawai dalam melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan

berdasarkan peraturan yang telah ditentukan. Dengan disiplin kerja yang tinggi pada setiap pegawai maka Perusahaan dapat meningkatkan kualitas.

Disiplin kerja merupakan jaminan terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan kegiatan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik yaitu mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong peningkatan kinerja yang optimal dan mencapai tujuan Perusahaan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian Rozalia et al. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) penelitian ini didukung oleh Mulyasar (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

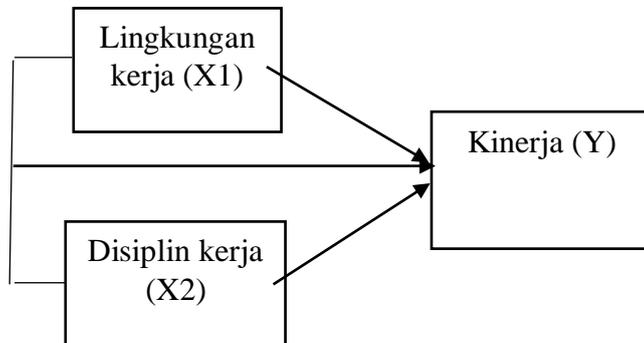
3.3.3. Pengaruh Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan isu penting dalam suatu Perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan. Pegawai yang diharapkan adalah pegawai yang berkualitas sehingga menjamin kinerja optimal.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan peneliti Yudiningsih, (2016) dimana lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Keterangan :

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Pegawai

2.4. Hipotesis

Menurut Ismail Nurdin dan Sri Hartati (2019), hipotesis adalah suatu kesimpulan sementara yang belum final: jawaban sementara, dugaan sementara yang merupakan konstruk penelitian terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel. Adapun hipotesis yang ditarik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat medan amplas.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat medan amplas.
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai