

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Oleh karena itu, usaha yang dilakukan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya atau pertumbuhannya semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Setiap organisasi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai.

Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja; pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan kinerja; penilaian kinerja; tindak lanjut; dan sistem informasi kinerja. Pegawai Negeri Sipil memiliki fungsi yang sangat penting dalam melaksanakan, memelihara dan menjalankan tugas-tugas pokok pemerintahan terutama dalam memberikan pelayanan. Pengembangan berupa peningkatan kualitas dan kuantitas pegawai, kemampuan dalam mengelola teknologi, kemajuan berpikir yang mampu memberikan perubahan kinerja yang lebih baik. Sesuai Undang-Undang No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang memiliki visi untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang integritas, profesional, melayani dan sejahtera. Kinerja Pegawai Negeri Sipil sering menjadi keluhan berbagai pihak terutama masyarakat sebagai penerima layanan, pelayanan yang lambat, kehadiran Pegawai ditempat kerja yang tidak tepat, tidak taat terhadap jam pulang kerja merupakan beberapa masalah tersebut mengakibatkan masyarakat secara umum selalu menganggap bahwa Pegawai Negeri Sipil memiliki kinerja yang rendah.

Pegawai Negeri Sipil yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menjadi bahan pertimbangan dalam peningkatan karir seorang pegawai untuk itulah setiap Pegawai akan selalu taat kepada peraturan yang ditetapkan sehingga tidak menjadi penghalang dalam perjalanan karir sebagai Pegawai Negeri Sipil. Disiplin kerja dapat diukur melalui kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang harus diselesaikan oleh Pegawai Negeri Sipil.

Balas jasa atas yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil akan mempengaruhi disiplin pegawai.

Kantor Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara merupakan organisasi pemerintahan yang selalu berupaya memberikan pelayanan terbaik dalam merekrut Sumber Daya Manusia guna mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dalam bidangnya dan dituntut untuk meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusiannya dalam hal ini pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik secara individual maupun secara kelompok. Dengan terjadinya peningkatan kinerja pegawai, maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut dan sekaligus juga akan menciptakan persaingan yang sehat antar pegawai sehingga dengan sendirinya pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan potensi yang mereka miliki.

Jika peningkatan kinerja pegawai dapat terwujud dengan baik, maka akan sangat mendukung tercapainya tujuan sasaran organisasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara secara efektif dan efisien karena akan mampu menciptakan suasana percepatan pelaksanaan kegiatan di lingkungan Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Alasan peneliti memilih meneliti disini karena Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara disini karena peneliti menemukan fenomena dikantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara bahwa ada beberapa hal yang menjadi masalah yang berkaitan kinerja pegawai saat bekerja. Salah satunya yaitu lingkungan kerja fisik contohnya seperti pencahayaan yang kurang, tata letak/layout yang kurang rapi hingga suara kebisingan yang terjadi yang membuat pegawai kurang fokus dalam bekerja.

Dalam upaya terlaksananya fungsi dari Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara maka diperlukan Sumber Daya Manusia yang mampu bekerja secara optimal dan untuk mengetahui dan mengukur kinerja pegawai maka dilakukan penilaian kinerja supaya mengetahui pencapaian kemajuan kinerja pegawai. Hasil penilaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1.
Data Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara Tahun 2021-2022

Unsur Penilaian Kerja	2020	2021	Target %	Perbandingan	Keterangan
Orientasi Pelayanan	85	82	100	Turun	Tingkat kinerja: Sangat baik = 91-100 Baik = 81-90 Cukup=71-80
Integritas	82	84	100	Naik	
Komitmen	83	85	100	Naik	
Disiplin	81	79	100	Turun	
Kerjasama	81	82	100	Naik	
Kepemimpinan	82	80	100	Turun	
Jumlah	494	492	100	Turun	
Rata-rata	82,3	82		Turun	
SKP	84,2	81,5		Turun	

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara, diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1. diatas, dapat diketahui bahwa hasil rata-rata penilaian kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, ditahun 2021 sebesar 82,3 dan pada tahun 2022 sebesar 82 dibandingkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ditetapkan ditahun 2021 sebesar 84,2 masih belum mencapai sasaran target penilaian kinerja ditahun 2021 yang mengakibatkan penurunan kinerja dan Sasaran Kinerja Pegawai ditahun 2022 sebesar 81,5 mengalami penurunan yang mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

Dalam kualitas dan kuantitas kerjanya, pegawai diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Pencapaian tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian sasaran kinerja pegawai. Dalam menjalankan tugasnya, setiap pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan baik. Dalam kenyataannya masih banyak pegawai di sebuah perusahaan tidak melakukan pekerjaannya secara baik dan efektif, sehingga masalah sasaran kinerja pegawai menjadi isu utama dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya untuk memperbaiki sumber daya manusia yang ada sehingga kinerja pegawai akan meningkat dan memberikan hasil yang baik bagi organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, perlu diperhatikan faktor yang memengaruhi kebutuhan dari para pegawai, seperti kepemimpinan, disiplin para pegawai itu sendiri dan lingkungan kerja secara fisik.

Lingkungan kerja Fisik adalah keadaan sekitar tempat kerja secara fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai-pegawai akan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyaman dari lingkungan kerja bisa menurunkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja yang ada didalam Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara masih tergolong kurang memadai, ada beberapa yang perlu diperhatikan seperti fasilitas yang kurang dan rusak. Permasalahan kinerja pegawai yang terjadi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara tidak terlepas dari lingkungan kerja fisik yang lengkap yang menjadi modal dalam mempertahankan roda organisasinya.

Tabel 1. 2.
Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang baik
1	Pencahayaan		√
2	Tata Letak/Layout		√
3	Pewarnaan	√	
4	Suara/kebisingan		√
5	Sirkulasi udara		√
6	Temperatur/suhu udara	√	

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara yang diolah (2023)

Berdasarkan dari data Tabel 1.2. diatas dapat dilihat bahwa masih ada unsur kurang baik yaitu Pencahayaan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara masih kurang mendukung pegawai bekerja dengan nyaman. Kurangnya pencahayaan di beberapa tempat akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya ditempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan mata menjadi cepat lelah, sehingga mempengaruhi fisiknya dalam bekerja. Tata letak/*Layout*, pada divisi Bidang Pembinaan Pelatihan dan Penempatan kerja terdapat 8 orang pegawai, ruang meja pegawai itu sempit dan terbatas, penempatan peralatan tidak sesuai pada tempatnya, maka menyebabkan tidak adanya pola kerja dan akhirnya banyak dokumen yang hilang, dapat kita lihat diberbagai organisasi tidak sedikit

pegawainya bekerja dengan berjalan mondar-mandir dari meja yang satu ke meja yang lain dengan jarak yang berjauhan. Hal ini tersebut dapat mengganggu kelancaran dan mengurangi kecepatan kerja dan mengurangi kinerja pegawai. Kantor Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara berada ditengah kota yang sangat ramai dan lokasi nya juga berada dipinggir jalan raya sehingga menimbulkan suara kebisingan dari kendaraan yang lewat akibatnya membuat pegawai kurang konsentrasi dalam bekerja selain itu juga temperatur/suhu udara yang kurang baik disebabkan sirkulasi udaranya kurang besar sehingga kurang lancar masuk kedalam ruangan, akibatnya membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja dan berpengaruh menurunnya kinerja pegawai dalam mencapai target kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Setiap pegawai akan mematuhi dan mengerjakan semua tanggungjawabnya dengan baik bukan karena paksaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin Kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi organisasi untuk berhasil. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Bagi Pegawai disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya, disisi lain organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin, efektifitas organisasi akan menjado sangan terbatas.

Berdasarkan hasil dari observasi dilapangan terkait dengan kehadiran pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara masih tergolong kurang baik dan bisa dilihat dari hasil tabel dibawah ini:

Tabel 1. 3.
Absensi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara 2022

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan ketidakhadiran			Jumlah
			Sakit	Izin	Tanpa keterangan	
1	Januari	111 orang	63 orang	10 orang	3 orang	80 orang
2	Februari	111 orang	9 orang	29 orang	-	38 orang
3	Maret	111 orang	20 orang	7 orang	3 orang	32 orang
4	April	111 orang	36 orang	23 orang	-	59 orang
5	Mei	111 orang	-	10 orang	-	10 orang
6	Juni	111 orang	19 orang	27 orang	1 orang	47 orang
7	Juli	111 orang	54 orang	22 orang	-	76 orang
8	Agustus	111 orang	-	15 orang	-	15 orang
9	September	111 orang	18 orang	28 orang	1 orang	47 orang
10	Oktober	111 orang	34 orang	27 orang	-	61 orang
11	November	111 orang	-	20 orang	2 orang	22 orang
12	Desember	111 orang	20 orang	30 orang	-	50 orang

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3. di atas, dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara paling rendah pada bulan Mei dan tingkat ketidakhadiran paling tinggi pada bulan Januari sehingga mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Dan dari hasil wawancara dari salah satu pegawai di Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara tingkat kedisiplinan masih minim dikarenakan sanksi yang dibuat tidak diterapkan yang membuat pegawai Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara sering minta izin, adapun alasan untuk meminta izin salah satunya urusan keluarga, serta adanya penggunaan jam kerja yang di salah gunakan dalam keperluan lain. Hal tersebut terjadi karena kurangnya pengawasan kedisiplinan pegawai pada ketaatan peraturan kerja yang belum maksimal.

Sistem absensi dikatakan buruk apabila pegawai dapat memanipulasi data kehadirannya, baik secara individu maupun bersama-sama dengan rekan kerja. Sistem absensi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara menggunakan Aplikasi E-absensi, pegawai melakukan *selfie* dengan perangkat handphone yang dimilikinya. Foto *selfie* tersebut tidak dapat dimanipulasi, karena saat pertama kali mengaktifkan aplikasi tersebut yang kemudian akan diverifikasi selain itu, pegawai hanya dapat absen *selfie* saat berada dititik koordinat dilokasi kantor Dinas Tenaga

Kerja Provinsi Sumatera Utara, tentunya hal tersebut mencegah pegawai melakukan kecurangan dengan melakukan absen dirumah atau diperjalanan.

Apel pagi dilaksanakan setiap hari senin adalah sebagai wujud pelaksanaan penegakan disiplin kerja, khususnya pegawai dilingkungan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dengan pembina apel yakni Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara bapak Ir. Abdul Haris Lubis, M. Si tepat pukul 08.00 WIB ini bertempat dihalaman kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Menurut observasi peneliti menemukan ternyata masih banyak pegawai yang terlambat berjumlah 30 orang.

Pakaian Dinas Harian yang disebut PDH adalah pakaian dinas harian yang digunakan oleh Pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi. Tanda kehormatan adalah semua jenis penghargaan negara berupa bintang dan satya lencana yang sudah ditetapkan. Pakaian Dinas Harian (PDH) hari senin dan selasa memakai baju Dinas khaki, hari rabu Pakaian Dinas Harian kemeja putih dan hari kamis dan jumat Pakaian Dinas Harian batik dan sepatu yang dipakai pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara berwarna hitam dengan sepatu yang telah diatur namun masih ada ditemukan pegawai yang memakai sepatu tidak sesuai aturan contohnya, menggunakan sepatu bebas dan sandal, hal tersebut merupakan tindakan yang tidak disiplin dalam berpenampilan.

Berdasarkan hasil peninjauan sementara oleh peneliti, adapun alasan mengapa permasalahan ini perlu diteliti karena saya ingin melihat bagaimana lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga dari uraian tersebut maka penulis merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI SUMATERA UTARA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?
- b. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?
- c. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Teoritis
Untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan sebagai persyaratan menyelesaikan pendidikan di Universitas HKBP Nommensen Medan.
- b. Bagi Praktis
Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau informasi bagi pihak Manajemen dan pimpinan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10 Kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja.

Dessler (2015:41) kinerja adalah prestasi kerja dengan perbandingan hasil kerja dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja sebagai perwujudan perilaku seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta keberlangsungan hidup organisasi. Hal ini diperkuat oleh pendapat Roziqin (2016:11) bahwa kinerja secara umum dapat di artikan sebagai keseluruhan hasil dari proses bekerja setiap pegawai yang hasilnya dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Menurut Sinambela (2016:481) Kinerja Pegawai merupakan hasil yang telah di capai oleh seseorang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. *Performa* atau kinerja adalah hasil dari suatu proses. Kinerja yaitu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil fungsi pekerjaan seseorang dalam suatu periode waktu tertentu dengan perwujudan perilaku seseorang tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapain tujuan organisasi.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Afandi (2018:86) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Keahlian dan Kemampuan.

Pegawai yang memiliki keahlian dan kemampuan yang baik, maka dapat dikatakan menyelesaikan pekerjaannya dengan benar, sesuai dengan yang telah

ditetapkan. Dengan demikian keahlian dan kemampuan mempengaruhi kinerja pegawai.

2) Pengetahuan.

Pegawai yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya secara baik akan menghasilkan hasil yang baik juga. Memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, akan memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan.

3) Rencana Kerja.

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, sehingga memudahkan pelaksanaan kerja dengan tepat dan benar.

4) Kepribadian.

Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggungjawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja.

Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Apabila seorang pegawai memiliki dorongan yang kuat baik dari dalam dirinya maupun dari luar, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

6) Kepemimpinan.

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya Kepemimpinan.

Gaya Kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahan.

8) Budaya Organisasi.

Budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota organisasi.

9) Kepuasan Kerja.

Kepuasan Kerja adalah perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah suatu pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja.

Lingkungan Kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Komitmen Organisasi.

Komitmen organisasi adalah kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan pekerja kepada janji-jani yang telah dibuat.

12) Disiplin Kerja.

Disiplin kerja adalah usaha yang menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, dan disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

2.1.3 Penilaian Kinerja Pegawai.

Penilaian kinerja pegawai dilakukan dengan formal yang berkaitan dengan standar kerja yang sudah ditetapkan suatu organisasi yaitu menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, dan pencapaian seorang pegawai. Penilaian Kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi pegawai. Kinerja merupakan sebuah proses penjelajahan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan, karena proses kinerja tergantung pada keadaan lingkungan yang ada disekitarnya dapat berperan terhadap perubahan kinerja, baik kinerja yang menurun dan meningkat. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Oleh karena itu pimpinan organisasi harus mampu untuk melihat berbagai

permasalahan yang ada dalam organisasi agar lebih mengoptimalkan kinerja pegawai.

2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut UU No.30 Tahun 2019, menyatakan terdapat indikator kinerja pegawai. Indikator Kinerja Individu merupakan ukuran kebersebagai berikut:

1) **Orientasi Pelayanan**

Orientasi Pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait dan instansi lain.

2) **Integritas**

Integritas adalah Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

3) **Komitmen**

Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang dan golongan.

4) **Disiplin**

Disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

5) **Kerja sama**

Kerja sama merupakan kemauan dan kemampuan Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggungjawab yang ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemauan dan kemampuan Pegawai Negeri Sipil untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan yang dimiliki karakter sebagai panutan (*role model*), penyemangat (*motivator*), dan pemberdaya (*enabler*).

2.2 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Handoko (2014:186) Lingkungan Kerja Fisik merupakan semua atau segala aspek fisik (kebersihan, musik, pencahayaan, dll) yang mengelilingi pekerja dan dapat memengaruhi tugas kinerja yang diberikan. Lingkungan kerja fisik memegang peranan penting dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai dan lingkungan kerja secara otomatis dapat menciptakan kinerja dari para pegawai tersebut. Sudaryo dkk., (2018:47) menjelaskan Lingkungan kerja merupakan keseluruhan bahan dan alat perkakas yang di hadapi pegawai, lingkungan sekitar, metode pekerjaan, serta pengaturan kerjanya baik secara individu maupun kelompok.

Menurut Sunyoto (2015:38) Mendefinisikan lingkungan kerja adalah suatu komponen yang sangat penting untuk pegawai dalam melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan Kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan pribadi dan meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang mendukungnya untuk menjalankan tugas nya akan menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja fisik yang tidak mendukungnya untuk bekerja secara optimal dapat membuat pegawai tersebut menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut menurun. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang dipersiapkan oleh organisasi sebagai tempat kerja pegawai (Busro, M, 2017, p. 302)

Sudaryo dkk., (2018:48) menyebutkan lingkungan kerja fisik yaitu tempat pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik juga memengaruhi semangat kerja para pegawai. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Afandi, P 2018:65).

Lingkungan kerja fisik meliputi: pengelolaan gedung atau tata ruang kerja, penerangan, temperatur, keberhasilan, kebisingan suara, kerindangan halaman, warna dinding, kelengkapan kerja atau fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan dan lain sebagainya yang dapat dilihat secara fisik.

Berdasarkan beberapa definisi-defenisi dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang ada disekitar tempat pegawai bekerja dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan dengan baik dan maksimal.

2.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2017:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah:

1. Penerangan/Cahaya

Di Tempat Kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan/cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas/kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur

Di Tempat Kerja Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih 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.

3. Kelembaban

Di Tempat Kerja Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4. Sirkulasi Udara

Di Tempat Kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan

Di Tempat Kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan.

6. Bau-bauan

Di Tempat Kerja Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7. Tata Warna

Di Tempat Kerja Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

8. Dekorasi

Di Tempat Kerja Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

9. Musik

Di Tempat Kerja Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10. 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 keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Berbagai hal yang menyangkut lingkungan kerja fisik dapat memberikan dampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai apabila mengikuti indikator-indikator yang menjadi pendukung lingkungan kerja fisik. Indikator yang menjadi pendukung lingkungan kerja fisik mengacu pada pendapat menurut Sedarmayanti (2013:131) sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya ditempat kerja.

Penerangan/cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Untuk mengukur kesatuan jumlah cahaya disebut "*Foot candle*".

2. Tata warna ditempat kerja.

Menata warna ditempat kerja perlu dipahami dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

3. Kebisingan ditempat kerja.

Salah satu yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya ialah kebisingan, bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

5. Temperatur/suhu udara

Temperatur/suhu udara adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat

panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

2.3 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016:335) Disiplin kerja merupakan sebuah aturan dan norma yang berlaku di sebuah organisasi yang membuat pegawai sadar dan mau menaatinya. Disiplin kerja yaitu kemampuan seseorang dalam bekerja secara terus-menerus dan konsisten sesuai aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan (Munajat 2021:65).

Menurut Sisca *et al* (2020:66) Disiplin kerja adalah peraturan atau arahan kerja yang akan dipetahi pegawai sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku di organisasi. Menurut Hasibuan (2016:193) Disiplin kerja adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi. Disiplin kerja merupakan faktor utama yang diperlukan organisasi sebagai alat peringatan kepada pegawai supaya tetap optimal dalam bekerja dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap beban yang diberikan kepadanya (Ghalih,2013:3). Sedangkan menurut Fathoni (2014:292) Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati setiap peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk meningkatkan kesadaran agar pegawai peraturan organisasi (Afandi, P, 2018, p. 12). Disiplin Kerja adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin(Ferry Panjaitan 2018).

Jadi berdasarkan uraian pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berinteraksi dengan pegawai supaya mereka bersedia untuk mengubah atau memperbaiki suatu perilaku atau sifat buruk pegawai yang tercermin dalam bentuk tingkah laku maupun perkataan serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua aturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

2.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:20) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian insentif
Dalam pembagian insentif sangat berpengaruh pada kedisiplinan pegawai karena dengan begitu pegawai akan selalu mematuhi dan menaati setiap peraturan yang telah ditetapkan. Dan mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi organisasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi
Keteladanan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting karena 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 sudah ditetapkan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat di jadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Bila ada seorang pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan maka perlu ada keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan sesuai tingkat pelanggaran yang telah dibuatnya.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
Setiap kegiatan yang dilakukan organisasi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melakukan tugas yang telah diberikan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013: 194-198) indikator-indikator disiplin kerja yaitu terdiri dari:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2. Teladan pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatan. Dengan bawahan pun akan ikut baik, tetapi jika teladan pimpinan.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Waskat (Pengawasan melekat)

Waskat (Pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai, karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, dan prestasi kerja bawahannya, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

5. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku yang indiscipliner pegawai berkurang.

6. Ketegasan

Kedisiplinan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak

untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

7. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Jadi kedisipnan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini:

**Tabel 2. 1. Penelitian
Terdahulu**

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
1	Donny Domingo (2021)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2	Iis Rahayu, Erwin Syaputra dan Anita Sumelvia Dewi (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri	Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
3	Misra Yeni R dan Sukma Wariyadi (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pasar Baru Rantau Panjang Kecamatan Tabir	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan

			terhadap kinerja pegawai.
4	Samalua Waoma (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.
5	Julius Kwart Sibora dan Dinas Sarah Syahreza (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan.	Hasil penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan.

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

2.5 Kerangka Berpikir

2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Penelitian Yeni R dan Wariyadi (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pasar Baru Rantau Panjang Kecamatan Tabir” hasil penelitian yang diperoleh adalah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya Lingkungan Kerja Fisik yang baik dapat mempengaruhi tingginya Kinerja Pegawai. Berdasarkan observasi dilapangan, pegawai mampu menjalankan tanggung jawab pekerjaan dengan baik. Akan tetapi, masih terdapat

Lingkungan Kerja Fisik yang belum maksimal dalam mendukung kinerja pegawai, contohnya tata letak/layout belum tertata rapi sehingga memperlambat kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

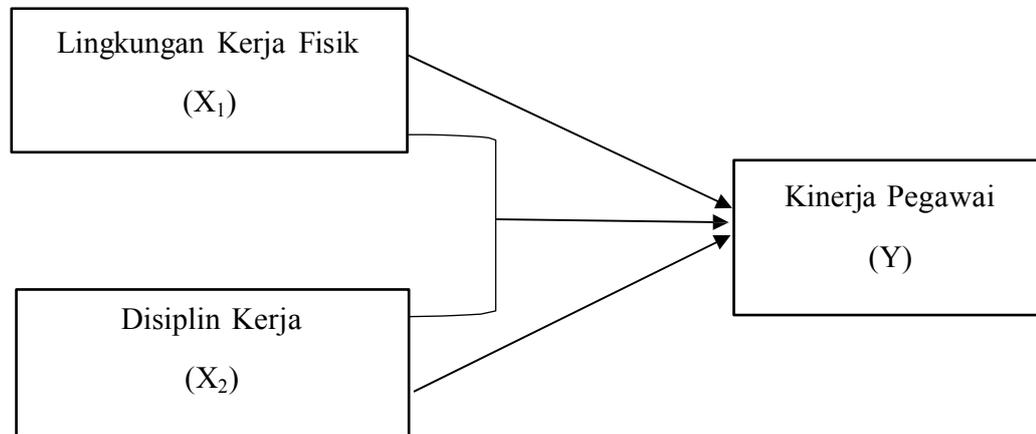
2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Waoma (2021) menyatakan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja yang baik mencerminkan seseorang bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya pegawai yang disiplin identik dengan pegawai yang selalu datang dan tepat waktu, mengerjakan tugas dan menaati norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pengaruh yang kuat, artinya setiap perubahan kecil baik meningkat maupun menurun pada disiplin kerja akan mempengaruhi peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai. Berdasarkan observasi dilapangan terdapat pegawai yang masih melakukan pelanggaran mengenai atribut dan tidak datang tepat waktu sesuai dengan aturan organisasi.

2.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Penelitian Sibora dan Syahreza (2016) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan” hasil penelitian yang diperoleh adalah Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang artinya dengan Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja yang baik dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Maka penulis membuat kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2. 1. Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang terlebih dahulu diuraikan, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
2. Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
3. Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penulisan yang digunakan oleh penulis ialah penulisan kuantitatif. Penulisan kuantitatif adalah penulisan yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Menurut Sugiyono (2017:3) adalah Penulisan deskriptif adalah penulisan yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain. Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode survey.

Menurut Sugiyono (2017:11) metode *survey* adalah Penulisan yang digunakan dengan menggunakan angket sebagai alat penulisan yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Metode *survey* bertujuan untuk mempelajari pengetahuan, kepercayaan, preferensi dan kepuasan masyarakat dan mengukur berbagai besaran ini dalam populasi umum. Dalam penulisan survey informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, yang beralamat Jl. Asrama No.143, Dwi Kora, Kec Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20126. Penelitian ini dilakukan dari bulan Oktober 2022 sampai dengan waktu yang disesuaikan dengan kondisi lapangan maupun objek penelitian.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 111 orang pegawai yang bertugas pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:127) sampel merupakan dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam hal ini peneliti menentukan sampel dengan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi di gunakan menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi di ambil yaitu seluruh anggota pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 111 pegawai.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik *sampling* terbagi menjadi dua kelompok, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Teknik *sampling* yang dibahas di gunakan oleh peneliti adalah *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:131) *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Dimana *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang diambil, yaitu seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sebanyak 111 pegawai.

3.4 Jenis Data Penelitian

Adapun sumber data yang digunakan yaitu antara lain:

1. Data Primer

Data prime adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari organisasi yang dapat dilihat dari dokumentasi organisasi, buku-buku referensi, artikel jurnal, web penelitian yang tervalidasi oleh pemerintah dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:142) ada beberapa Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan Suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) alternative jawaban, maka untuk itu penulis menempatkan nilai (bobot) pada setiap masing-masing alternative jawaban yang dipilih.

Tabel 3. 1.
Skala Likert

No	Kriteria	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu – Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Observasi

Observasi yaitu suatu proses pengumpulan data dengan mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada tempat penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

3. Wawancara

Wawancara yang digunakan sebagai Teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dari responden yang telah mendalam penelitian.

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional diperlukan untuk menyamakan asumsi-asumsi terhadap permasalahan yang akan dibahas. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah

Kinerja Pegawai dan variabel independen pertama (X_1) adalah Lingkungan kerja fisik dan variabel independen kedua (X_2) adalah Disiplin kerja. Kinerja pegawai merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh (Prawirosentono 2013:21). Lingkungan kerja fisik merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh (Siagian 2014). Disiplin kerja merujuk pada penelitian (Sinambela 2016:481).

Tabel 3. 2. Defenisi operasional

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai setiap Pegawai Negeri Sipil pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja. (UU No.30 Tahun 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientasi pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerja Sama 6. Kepempinan 	Skala Likert
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Lingkungan Kerja Fisik merupakan semua atau segala aspek fisik (kebersihan, musik, pencahayaan, dll) yang mengelilingi pekerja dan dapat memengaruhi tugas kinerja yang diberikan. (Handoko 2014:186)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan/cahaya. 2. Tata warna tempat kerja 3. Kebisingan ditempat kerja. 4. Sirkulasi udara ditempat kerja 5. Temperatur ditempat kerja. 	Skala Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi. (Sinambela 2016:481)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas Jasa 4. Waskat 5. Sanksi Hukuman 6. Ketegasan 7. Hubungan Kemanusiaan 	Skala Likert

3.7 Uji Validitas Dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu variabel terkait fungsinya, dan digunakan untuk menunjukkan sah atau tidaknya kuesioner yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian dengan menggunakan uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* dengan r tabel. Nilai r tabel yang dipakai adalah nilai dengan signifikan 5% (0,05).

Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom atau derajat kebebasan ($df = n - k$ (sumber buku teknik proyeksi bisnis) dan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif maka pernyataan dapat dikatakan valid.

Keterangan:

n = jumlah total pengamatan (data sampel)

k = jumlah parameter yang di estimasi (variabel)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan apakah suatu instrumen yang digunakan untuk memperoleh informasi dapat dipercaya untuk mengungkap informasi di lapangan sebagai alat pengumpulan data. Selain itu, uji reliabilitas juga dapat digunakan untuk mengetahui apakah jawaban dari responden dapat digunakan untuk tahap selanjutnya atau tidak. Ada 2 cara yang bisa digunakan untuk menguji Reliabilitas, yakni dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel atau dengan cara membandingkan nilai *Cronbach Alpha*. Apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, maka data dinyatakan reliabel, dan sebaliknya. Kriteria uji reabilitas adalah sebagai berikut :

1. *Cronbach's alpha* < 0,6 = reliabilitas buruk.
2. *Cronbach's alpha* 0,6-0,79 = reliabilitas diterima.
3. *Cronbach's alpha* 0,8 = reliabilitas baik.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mengetahui apakah estimasi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

3.8.1 Uji Normalitas

Tujuan dari normalitas untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda yaitu variabel independen dan variabel dependen harus berdistribusi normal dan tidak normal, apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal maka uji asumsi klasik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas dapat dilakukan uji *one simple kolmogorov smirnov* dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka data disebut memiliki distribusi normal, sedangkan uji hasil *one sample kolmogorov smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal (Ghozali 2016:160-161).

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan alat uji dengan melihat adanya tindakan pola tertentu pada grafik. Penguji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dan residul satu pengamatan kepnegmatan lainnya tetap heteroskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Salah satu untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu linear berganda yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* atau dari nilai prediksi variabel terkait yaitu SRESID dengan residul error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedasitas. Untuk model penelitian baik adalah tidak terdapat Heteroskedasitas (Ghozali, 2016).

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dalam model ditentukan adanya korelasi antara variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel saling berkolerasi maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal yaitu variabel bebas yang nilai korelasinya antara sesama variabel bebas sama dengan nol.

Teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam regresi adalah melihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*, dimana nilai *tolerance* mendekati 1 atau tidak kurang dari 0,10 serta (VIF) disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

3.9 Metode Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai upaya mengelola data menjadi informasi, sehingga karakteristik dan sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

3.9.1 Analisis Deskriptif Statistik

Menurut Sugiyono (2014:206) analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam analisis deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui prediksi dengan Analisa regresi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata (populasi/sampel).

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran suatu data yang dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi dan nilai maksimum-maksimum. Mean digunakan untuk memperkirakan besar rata-rata populasi yang diperkirakan dari sampel, sedangkan standar deviasi digunakan melihat nilai minimum maksimum populasi.

1. Responden

Menurut KBBI responden adalah seseorang yang memberikan tanggapan atau jawaban terhadap pertanyaan yang diajukan peneliti. Responden bertugas untuk mengisi kuesioner atau menjadi narasumber dalam sebuah penelitian.

2. Variabel

Variabel suatu nilai yang dapat mengubah nilai variabel penelitian adalah suatu atribut/sifat/nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Terdapat dua variabel penelitian, yaitu variabel terikat (*dependent variabel*) dan variabel bebas (*independent variabel*). Variabel terikat adalah variabel yang tergantung pada variabel lainnya,

sedangkan variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya. (Ferry Panjaitan dan Gloria Sianipar, 2017)

3.9.2 Analisis Regresi Berganda

Untuk menganalisis data metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat.

Formula untuk regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

a = Konstantan

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Lingkungan Kerja fisik

X₂ = Disiplin Kerja

e = Nilai residu yaitu tingkat kesalahan (error)

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari masing-masing variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu dan secara Bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Untuk Lingkungan Kerja fisik

Ho : $b_1 = 0$, artinya lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Ha : $b_1 \neq 0$, artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk Disiplin Kerja

$H_0 : b_2 = 0$, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

$H_a : b_2 \neq 0$, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji t dilakukan dengan ketentuan :

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan $> 0,05$ maka H_a diterima.
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima.

3.10.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara Bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$, artinya lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun nilai alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan suliyanto (2011:16) adalah sebagai berikut :

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima
2. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima

3.11 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini biasanya digunakan penulis untuk mengetahui seberapa kemampuan variabel independen dalam menjalankan dan menerangkan variabel dependen dengan $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai R^2 semakin kecil maka kemampuan variabel independen ketika menjelaskan dependen akan semakin terbatas dan nilai R^2 semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel akan semakin terbatas, dan jika nilai R^2 semakin besar mendekati 1 maka kemampuan variabel independen akan semakin baik.