

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Disiplin Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah tindakan manajemen mengelola untuk mendorong semangat penerapan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya untuk membenarkan dan melibatkan sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan bersedia untuk mengarah pada kolaborasi dan pencapaian yang lebih baik (Triasningrum & Fahlefi, 2018 : 22). Disiplin adalah setiap individu dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Disiplin merupakan penggunaan beberapa hukuman dan sanksi terhadap perilaku karyawan yang menyimpang dari peraturan

(Santoso, 2017 : 250) Disiplin adalah kesadaran diri seseorang tentang apa yang perlu dilakukan, sehingga setiap karyawan harus menyadari sendiri agar supaya saat menjalani tugas dan tanggung jawab karyawan itu sadar dengan apa yang harus dilakukan (Marsoit, 2017 : 4286). Proses pembentukan disiplin terkadang ditandai sebagai menyediakan cara baru dalam memandang pengetahuan (Middleton, 2013 : 181).

Disiplin kerja adalah situasi tertib ketika seseorang atau sekelompok orang yang menjadi anggota suatu organisasi ingin mematuhi dan menerapkan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis berdasarkan kesadaran dan realisasi

kondisi antara keinginan, kenyataan dan karyawan yang diharapkan memiliki sikap Disiplin kerja yang tinggi sehingga produktivitas meningkat. Implementasi

disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Runtunuwu, Lopian, & Dotulong, 2015 : 82).

Disiplin adalah suatu kondisi yang diciptakan dan dibentuk oleh serangkaian proses perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menjadi satu dengan dirinya sendiri, itulah sebabnya sikap atau tindakan yang diambil tidak lagi terasa atau sama sekali tidak terasa sebagai beban, sebaliknya justru akan menyulitkan dirinya untuk tidak bertindak seperti biasanya (Arifai, 2018 : 24).

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kemauan seorang karyawan untuk menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku di sekitar dunia kerja. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat memperoleh pencapaian tujuan perusahaan, sementara disiplin yang menurun akan menjadi penghambat dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Rahmad Basuki, 2018 : 3). Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Realize, 2018 : 134).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli yang disebutkan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang sesuai dengan peraturan dan norma standar yang berlaku dalam organisasi, dan jika ada pelanggaran, maka akan dikenakan sanksi.

### **2.1.2 Jenis Disiplin Kerja**

Adapun Jenis disiplin kerja menurut (Lestari & Setiawan, 2015 : 406) sebagai berikut:

#### **1. Disiplin Prefentif**

Disiplin prefentif adalah usaha mendorong minat karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan kerja.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah usaha yang mengarah kepada pemberian sanksi langsung yang diterapkan oleh pimpinan untuk diteruskan kepada jabatan pimpinan.

### 2.1.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut (Santoso, 2017 : 254) Keempat prespektif tersebut antara lain:

#### 1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*),

yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

#### 2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*),

yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.

#### 3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*),

yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan tindakan disipliner.

#### 4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*).

Yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

### 2.1.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner menurut (Santoso, 2017 : 254) aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progresive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*).

### 1 Aturan tungku panas

Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini mempercepat tindakan disiplin, kemudian memberikan peringatan (warning) sebelum terjadinya tindakan disiplin, memberikan hukum yang konsisten dan menghukum tanpa membedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan disiplin.

### 2 Disiplin progresif

Tindakan ini sangat banyak diadaptasi oleh perusahaan-perusahaan di era globalisasi ini. Dalam menerapkan setiap pelanggaran yang melakukan pengulangan, hukuman akan dikenakan lebih berat. Misalkan seorang karyawan memalsukan jam kehadiran, pertama karyawan diberikan teguran lisan, jika masih dilakukan, karyawan tersebut diberikan surat peringatan, dan semakin sering karyawan itu dilakukan sanksi dan hukuman berat. Dengan kata lain, tindakan ini dilakukan secara bertahap dan masih memberikan peluang untuk meningkatkan diri.

### 3 Disiplin positif

Dalam konsep disiplin positif percaya bahwa hukuman sering kali hanya membuat mereka menjadi takut, dan bahkan membenci hukuman itu sendiri dan bahkan kemudian mencari cara untuk dapat memalsukan tindakannya. Karena itu tindakan disiplin secara positif mendorong karyawan untuk memantau perilaku dan pendirian mereka sendiri konsekuensi bahwa mereka akan menanggung akibat dari tindakan diri. Dalam disiplin positif sebenarnya

memiliki tingkatan seperti disiplin progresif, tetapi hukuman dalam disiplin progresif digantikan oleh konseling-konseling dalam disiplin positif.

### **2.1.5 Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator disiplin kerja menurut (Mentauruk et al., 2017 : 4377) sebagai berikut:

1. Prosedur kerja
2. Tepat waktu
3. Tanggung jawab
4. Kepatuhan
5. Sikap

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang memengaruhi tugas harian mereka yang dibebankan kepada seseorang karyawan, tetapi secara umum pemahaman tentang lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan terlibat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pemimpinnya kepada karyawan (Timbowo et al., 2016 : 31).

Lingkungan kerja adalah seluruh peralatan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Ishak et al., 2016 : 593). Lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas di mana karyawan mengerjakan pekerjaan yang dapat melancarkan perolehan tujuan

organisasi dan menciptakan ketentraman saat mengerjakan tugas-tugas mereka (Harlie, 2019 : 194).

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik di perusahaan yang memengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud terkait dengan kepercayaan akan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar dan interaksi antara orang yang bekerja di perusahaan, apakah itu interaksi antara atasan dan bawahan dan dengan rekan kerja (Insan & Yuniawan, 2016 : 3).

Lingkungan kerja adalah sebagai salah faktor utama yang memicu karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Perspektif lain pada perusahaan adalah interaksi antara manusia, teknologi, organisasi, dan lingkungan kerja (Eklund, 2015 : 144).

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya tingkat produktivitas kerja (Tjiabrata et al., 2017 : 1571).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli yang disebutkan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada di perusahaan yang menunjukkan tempat dan aktivitas karyawan dalam bekerja, baik fasilitas maupun infrastruktur di tempat kerja.

### **2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja**

Adapun Jenis Lingkungan kerja menurut (Setiyawan et al., 2017 : 49) sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik

Adalah segala kondisi fisik yang terdapat di dalam lingkungan perusahaan yang lebih banyak berfokus pada benda-benda yang secara langsung mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Contohnya seperti penerangan, suhu udara, keamanan, kebersihan.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan non fisik

Adalah sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Contohnya seperti hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan dan komunikasi interaksi antara karyawan.

### **2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator Lingkungan kerja menurut (Fadillah et al., 2017 : 4) sebagai berikut:

#### 1. Ukuran dan tata letak

Ukuran serta tata letak ruang kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit akan mempersulit setiap karyawan untuk bergerak bebas dan memiliki implikasi untuk kinerja kerja yang lebih baik daripada karyawan yang memiliki ruang kerja lebih luas.

#### 2. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius juga dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan

konsentrasi yang baik, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

3. Sirkulasi udara

Udara di sekitarnya dikatakan kotor jika tingkat oksigen di udara telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk mempertahankan kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan oksigen yang cukup di sekitar tempat kerja, itu akan memberikan kesejukan dan kesegaran bagi tubuh, yang berasal dari tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman adalah penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya perasaan sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan keadaan tubuh akibat kelelahan setelah bekerja.

4. Keamanan ditempat kerja

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap aman tentram, perlu memperhatikan keamanan di tempat kerja. Karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan. Salah satu cara upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan Satuan Petugas Keamanan (satpam).

5. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Merupakan hubungan yang saling terkait dengan masalah pekerjaan. Karyawan harus dapat menjaga hubungan baik dengan pemimpin dan

pemimpin serta bawahannya selalu bekerja bersama untuk mencapai tujuan perusahaan

#### 6. Hubungan sesama rekan kerja

Suatu hubungan yang harus dijaga dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan membangun hubungan dengan sesama karyawan berjalan dengan baik sehingga dalam menyelesaikan tugasnya berjalan dengan lancar.

### **2.3 Kinerja**

#### **2.3.1 Definisi Kinerja**

Kinerja adalah suatu hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati dengan keputusan bersama (Arda, 2017 : 51-52).

Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan. Kinerja mencerminkan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan. Kinerja seorang karyawan adalah hal yang individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda untuk melakukan pekerjaannya (Sahlan et al., 2015 : 54).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang karyawan lakukan atau tidak lakukan. Manajemen kinerja adalah seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja dalam perusahaan (Cesilia, 2017: 428).

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil upaya seseorang yang dicapai oleh adanya kemampuan dan tindakan dalam situasi tertentu, sehingga kinerja adalah hubungan antara upaya, kemampuan tugas, kinerja juga merupakan hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang atas periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil pekerjaan standar, target atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati secara bersama-sama (Mentauruk et al., 2017 : 4377).

Kinerja adalah sejauh mana seseorang dapat menerapkan strategi organisasi, baik untuk mencapai tujuan spesifik terkait dengan peran individu dan atau dengan menunjukkan bahwa kompetensi yang dinyatakan relevan untuk organisasi Menurut (Mamesh et al., 2016 : 602).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli yang disebutkan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian atau hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

### **2.3.2 Jenis Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut (DR.Yani, 2012 : 120-121) terdapat jenis penilaian kinerja karyawan yaitu :

1. Penilaian hanya oleh atasan
  - a) Cepat dan langsung
  - b) Dapat mengarah ke arah distorsi dikarenakan adanya pertimbangan-pertimbangan pribadi.

2. Penilaian oleh kelompok lini : atasan sedang bersama-sama membahas suatu kinerja dari bawahan yang sedang dinilai
  - a) Sebuah objektivitas lebih akurat dibanding kalau hanya oleh atasannya sendiri.
  - b) Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi suatu penilaian
3. Penilaian oleh kelompok staff : atasan meminta satu atau lebih individu untuk melakukan musyawarah dengannya ; atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
4. Penilaian melalui keputusan komite : sama halnya seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil suatu keputusan diakhir, hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan : sama seperti suatu kelompok staf, tetapi melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen sumber daya manusia yang bertindak sebagai peninjau independen.
6. Penilaian yang dilakukan oleh bawahan dan sejawat

### **2.3.3 Kriteria Kinerja Karyawan**

Kriteria kinerja adalah dimensi pengevaluasian kinerja seseorang dalam yang memiliki suatu jabatan dalam sebuah tim ataupun unit kerja dan dimensi tersebut merupakan harapan kinerja yang ingin dipenuhi oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Riniwati, 2016 : 171).

Menurut (Riniwati, 2016 : 172) ada 3 jenis kriteria kinerja yaitu :

1. Kriteria berdasarkan sifat untuk memuaskan diri pada karakteristik pribadi pegawai. Loyalitas, kemampuan berkomunikasi dan terampil dalam memimpin merupakan ciri-ciri yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang bukan apa dan tidak dicapai seseorang dalam suatu pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku fokus pada bagaimana pekerjaan tersebut bisa terlaksana. Kriteria ini sangat penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.
3. Kriteria berdasarkan hasil. Kriteria ini semakin ditekankan pada produktivitas dan daya saing internasional serta fokus apa yang telah dicapai dan dihasilkan daripada bagaimana proses sesuatu tersebut dicapai atau dihasilkan.

#### **2.3.4 Metode Kinerja Karyawan**

Metode penilaian kinerja yang digunakan diberbagai organisasi secara umum menurut (Riniwati, 2016 : 175) yaitu :

1. Metode penilaian kategori

Metode ini merupakan metode penilaian kinerja yang paling sederhana dimana seorang pemimpin mengevaluasi tingkat kinerja karyawan tertentu dalam suatu formulir khusus yang dibagi dalam beberapa kategori kinerja. Metode ini menggunakan penilaian skala secara grafik dan checklist agar penilaian menjadi lebih akurat dan terukur dengan jelas. Sedangkan penilaian dengan grafik memiliki tujuan untuk membuatnya mudah bergerak ke level tertinggi, sedang dan terendah.

2. Metode perbandingan

Metode ini menuntut pimpinan secara langsung membandingkan kinerja pegawai satu sama lain dan bertujuan untuk melihat perbandingan dari karyawan satu dengan yang lainnya.

3. Metode Naratif

Metode ini mengharuskan pimpinan bagian SDM untuk membuat serta memberikan informasi yang bersifat tertulis tentang kondisi dan situasi dari berbagai kejadian serta tindakan yang dilakukan oleh pegawai.

4. Metode Tujuan/Perilaku

Pada metode ini penilaian dilakukan dengan cara melihat berbagai perilaku yang terlihat disetiap individu (pegawai) seperti bagaimana melayani masyarakat (konsumen), bagaimana reaksi emosional individu dalam menghadapi berbagai permasalahan yang timbul, bagaimana perilakunya terhadap pimpinan, bagaimana perilakunya dengan teman sekerja dan perilaku lainnya.

### **2.3.5 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Riniwati, 2016 : 177) meliputi:

1. Efektivitas dan efisiensi

Kinerja pegawai dikatakan efektif apabila mencapai tujuan dan dikatakan efisien apabila kinerja tersebut memuaskan sebagai motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan memotivasi kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan memuaskan apabila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan melakukan disiplin yang tinggi.

### 3. Disiplin

Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan suatu organisasi. Disiplin meliputi taat dan hormat terhadap komitmen yang dibuat antara organisasi dan pegawai.

### 4. Inisiatif

Inisiatif pegawai berkaitan dengan daya pikir serta kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan organisasi.

## **2.3.6 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Fadillah et al., 2017 : 4-5) pada umumnya ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke lima kategori berikut :

### 1. Kualitas

Dapat diukur dengan persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas dari keterampilan dan kemampuan karyawan.

### 2. Kuantitas

Diukur dari persepsi karyawan melalui jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

### 3. Ketepatan waktu

Diukur dari persepsi karyawan tentang suatu kegiatan yang diselesaikan dari awal waktu hingga menjadi keluaran. Dapat selesai pada waktu yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

#### 4. Efektifitas

Pemanfaatan sumber daya dan waktu maksimum dalam organisasi untuk meningkatkan laba dan mengurangi kerugian.

#### 5. Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan dalam sebuah perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

### **2.4 Penelitian Terdahulu**

1. Menurut (Triasningrum & Fahlefi, 2018) dalam penelitian Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Polres Kabupaten Wonosobo ditemukan hasil bahwa pengujian secara simultan maupun parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Polres Wonosobo, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Polres Wonosobo, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kompetensi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja di Polres Wonosobo.
2. Menurut (Nugrahaningsih & Julaela, 2017) dalam penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Tempuran Mas Secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap

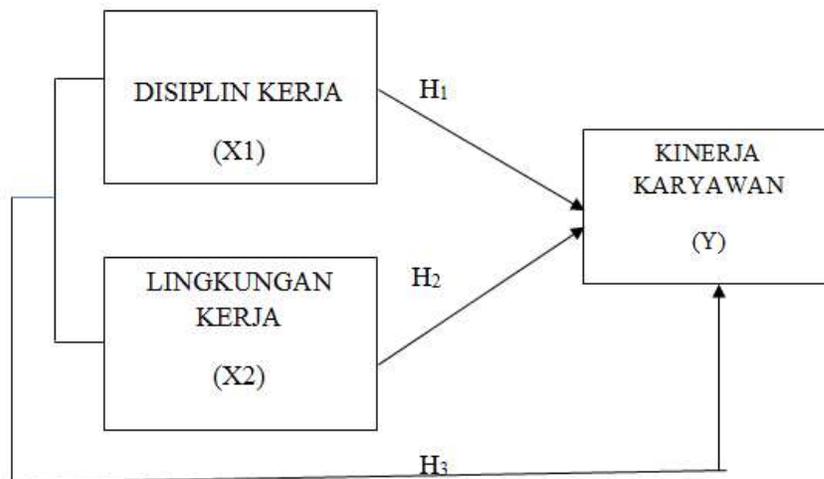
kepuasan kerja. Secara parsial, lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Menurut (Runtunuwu et al., 2015) dalam penelitian Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado Hasil uji hipotesis khususnya model penelitian ditemukan bahwa model penelitian yang terdiri dari disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Menurut (Tolo, 2016) dalam penelitian Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemuda dan Olahraga ( Dispora ) Manado. Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemuda dan Olahraga ( Dispora ) Manado. Diterima dan terbukti. 1. Keterampilan Kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado. 2. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Disopora) Manado. 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Disopora) Manado. 4. Lingkungan kerja

tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Disopora) Manado.

## 2.5 Kerangka pemikiran

Untuk memperjelas gambaran hipotesis dari setiap variable penelitian yang telah diungkapkan diatas maka dibuatlah kerangka berfikir sebagai berikut:



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti, (2019)

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>**: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**H<sub>2</sub>**: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

**H<sub>3</sub>**: Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.