

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin

2.1.1 Pengertian Disiplin

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin pada hakekatnya adalah suatu ketaatan yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas kewajiban serta perilaku sebagaimana mestinya menurut aturan-aturan atau tata kelakuan yang seharusnya berlaku di dalam suatu lingkaran tertentu. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Menurut Sinambela (2019) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Sutrisno (2019) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) ‘‘Disiplin kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya’’.

Selanjutnya Suroyo (2016) menuturkan disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja yang berlaku dalam organisasi akan membentuk ketaatan dan kepatuhan para pegawai ketika mereka melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang selalu menerapkan kedisiplinan dalam diri mereka terutama pada saat bekerja, akan memiliki kualitas kerja yang lebih baik. Misalnya, pegawai akan lebih cermat dan fokus dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Adapun pegawai yang tidak disiplin saat bekerja akan menghasilkan kinerja yang rendah dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin merupakan tingkah laku dan sikap yang harus dijalankan oleh setiap pegawai sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan kantor. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. 1. 2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Dengan adanya tata tertib didalam instansi yang ditetapkan, maka pegawai akan mematuhi. Sutrisno (2019), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

“a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikorbankan bagi instansi. Bila pegawai menerimakompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimanapimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila praturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya”.

2. 1. 3 Tujuan Disiplin

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Ada beberapa pegawai yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja. Menurut Kresna (2017) secara khusus tujuan disiplin kerja karyawan, antara lain:

- “1. Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para karyawan dapat bertindak berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang”.

2. 1. 4 Macam - Macam Disiplin

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Menurut Agustini (2019) ada tiga macam kedisiplinan, yaitu:

- “1. Disiplin Preventif.

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

2. Disiplin korektif.

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuanketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi.

3. Disiplin progresif.

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

2. 1. 5 Indikator Disiplin

Menurut Agustini (2019) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

- “1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2. 2 Lingkungan Kerja Non Fisik

2. 2. 1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya di tempat kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan karena dapat mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya suatu kinerja pegawai.

Lingkungan kerja non fisik menggambarkan situasi yang bersangkutan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja (Fitriani & Sudarwadi, 2019).

Menurut Enny (2019) Lingkungan kerja non fisik ialah segala situasi yang terjadi sehubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan antar sesama rekan kerja ataupun hubungan antar atasan dengan bawahan.

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang berarti suatu hubungan baik dengan rekan kerja yaitu kerja sama ataupun saling tolong menolong, dan hubungan antar karyawan dengan atasan.

2. 2. 2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Azharuddin (2019) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya sebuah kondisi lingkungan kerja non fisik adalah :

1. Perhatian dan Dukungan Pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberi penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.

2. Kerja Sama Antar Kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara mereka yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara rekan kerja maupun dengan pimpinan.

2. 2. 3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Virgiyanti (2018) indikator dari lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Hubungan atasan dengan bawahan (Pimpinan dengan karyawan)
 - Atasan memberikan tugas (perintah) secara jelas
 - Pada setiap bagian terdapat penanggung jawab
2. Hubungan antara karyawan dengan pemimpin
 - Karyawan melaporkan tugas yang dikerjakan kepada pemimpin dilakukan secara rutin
 - Karyawan memberikan gagasan atau masukkan kepada pemimpin terkait tugas yang dikerjakan
3. Hubungan antar karyawan
 - Komunikasi antara karyawan terjalin dengan baik
 - Antar karyawan saling membantu ketika terjadi kesulitan.

2.3 Kinerja

2. 3. 1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam

menghidupkan organisasi tersebut. Tejo & Machasin (2015) mengemukakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja dapat dimaknai juga sebagai hasil kerja yang di tunjukkan oleh seorang pegawai ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitasnya.

Wahyudi & Tupti (2019) “kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Berbagai pendapat dapat mengartikan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai hubungan yang sangat erat, tercapainya tujuan suatu organisasi tidak lepas dari sumber daya yang dimiliki organisasi yang dikerahkan atau dilakukan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan sejauh mana seseorang berperan untuk dirinya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai target spesifik yang terkait dengan peran individu tersebut maupun dengan memperhatikan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi (Rosmaini & Tanjung, 2019). Menurut Mangkunegara (2017) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Chairunnisah (2021) adalah pegawai yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas. Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya.

Dari beberapa pengertian – pengertian diatas, maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2. 3. 2 Faktor – Faktor Kinerja

Menurut Samsuddin (2018) ada 7 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

“1. Kualitas Pekerjaan (*Quality Of Work*)

Kualitas pekerjaan merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seseorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity Of Work*)

Kuantitas pekerjaan merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Pengetahuan pekerjaan merupakan proses penempatan seorang karyawan yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan karyawan dalam memahami halhal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertical ataupun kerjasama antar karyawan,tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antara pimpinan organisasi dengan para karyawannya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5. Kreatifitas (*Creativity*)

Kreatifitas merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6. Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

7. Inisiatif (*Initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan”.

2. 3. 3 Indikator – Indikator Kinerja

Menurut Setiawan (2014) untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- “1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dengan dan jumlah kehadirannya.
3. Tingkat kehadiran terlihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama priode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk berkerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya”.

2.4 Penelitian Terdahulu

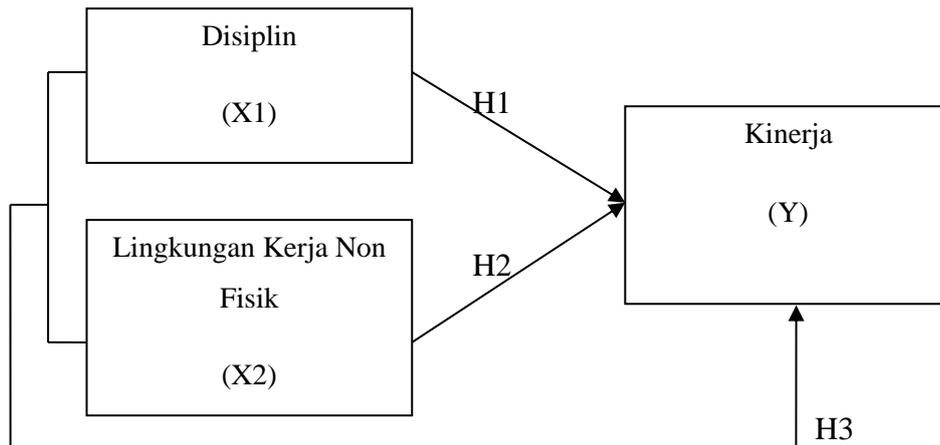
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1	Effendi Ginting, (2022)	Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Syardiansah dan Melati Putri Utami, (2016)	Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang	Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan
3	Surya Kelana Basri dan Muhammad Alif Fatahilla, (2022)	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Tugas (UPT) Perpustakaan UNHAS	Berdasarkan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Tugas (UPT) Perpustakaan UNHAS

4	Rima Dwining Tyas & Bambang Swasto Sunuharyo, (2018)	Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadapkinerjakaryawan.
6	Aini Devi Nur (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap KinerjaKaryawanBagian DistribusiCV.ANGKASA	Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Angkasa Leather Jombang, dan lingkungan kerja non fisik mampu meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Angkasa Leather Jombang
7	Miranda, Hamid Halin, Meilin Veronica (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Keramasan Palembang	Hal ini menunjukkan bahwa secara persial Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan narasi (uraian) atau pernyataan (proposisi) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan. Kerangka berpikir disajikan untuk melihat keterkaitan dan hubungan antara variabel bebas (disiplin dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Berikut ini adalah gambaran kerangka berpikir.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.6 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

- a. Variabel Bebas (Independent Variabel) Variabel bebas adalah variabel yang nilai-nilainya tidak bergantung pada variabel lainnya, biasanya disimbolkan dengan X. Variabel ini digunakan untuk menerangkan nilai variabel yang lain. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2).
- b. Variabel Terikat (Dependent Variabel). Variabel Terikat adalah variabel yang nilai-nilainya bergantung pada variabel lainnya, biasanya disimbolkan dengan Y. Variabel ini sebagai variabel yang diterangkan nilainya. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

Tabel 2.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Disiplin (X1)	Disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku serta mampu menjalankannya dan menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Menurut Agustini (2019) indikator disiplin kerja sebagai berikut : 1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab	Likert
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Lingkungan kerja non fisik ialah segala situasi yang terjadi sehubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan antar sesama rekan kerja ataupun hubungan antar atasan dengan bawahan.	Menurut Virgiyanti (2018) indikator lingkungan kerja non fisik yaitu : 1. Hubungan atasan dengan bawahan 2. Hubungan antara karyawan dengan pemimpin 3. Hubungan antar karyawan	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	Menurut Setiawan (2014) indikator kinerja sebagai berikut: 1. Ketepatan penyelesaian tugas 2. Kesesuaian jam kerja 3. Tingkat kehadiran 4. Kerjasama antar karyawan	Likert

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang dianggap benar dalam pelaksanaan penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Adanya Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Samsat Medan Utara Provinsi Sumatera Utara.
- H0 : Tidak Ada Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Samsat Medan Utara Provinsi Sumatera Utara.
- H2 : Adanya Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Samsat Medan Utara Provinsi Sumatera Utara.
- H0 : Tidak Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Samsat Medan Utara Provinsi Sumatera Utara.
- H3 : Adanya Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Samsat Medan Utara Provinsi Sumatera Utara.
- H0 : Tidak Ada Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Samsat Medan Utara Provinsi Sumatera Utara.