

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS**

#### **2.1.Kajian Teoritis**

##### **2.1.1. Kinerja**

###### **2.1.1.1.Pengertian Kinerja**

Dalam menjalankan tugasnya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut sebagai kinerja. Kinerja ini mencakup hasil atau tingkat pencapaian seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan dalam mencapai kinerja yang optimal akan berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan perusahaan secara menyeluruh.

Prawirosoentono, seperti yang dikutip oleh Marjaya dan Pasaribu (2019), mendefinisikan "kinerja" atau dalam bahasa Inggris disebut sebagai "performance" sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Kinerja ini sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan norma moral dan etika.

Supriyono seperti yang dikutip oleh Bintoro (2017), menjelaskan bahwa kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasil tersebut dibentuk berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kemampuan individu, serta memperhitungkan faktor waktu.

Sutrisno dalam (Saripuddin, 2018) Menurut Sutrisno kinerja dapat diukur melalui tiga dimensi, yaitu kuantitas, kualitas, dan waktu. Kuantitas mengacu pada hasil yang terukur terkait sejauh mana seseorang mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Sementara itu, kualitas mencakup aspek bagaimana seseorang menjalankan tugasnya, termasuk dalam hal jumlah kesalahan yang dibuat, tingkat disiplin, dan ketepatan waktu dalam bekerja.

(Maheswari & Lutvy, 2017) menekankan bahwa kinerja karyawan merupakan perhatian utama bagi setiap organisasi. Kinerja yang optimal dari karyawan dianggap sebagai faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Gultom (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, yang bergantung pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan individu, serta memperhitungkan faktor waktu. Kinerja ini terbentuk dari tiga faktor utama, yaitu kemampuan dan minat kerja, penerimaan dan penjelasan, serta delegasi dan tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Kinerja dapat diinterpretasikan sebagai kemampuan individu atau kelompok individu untuk melaksanakan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan (Daulay & Manaf, 2017). Pengukuran kinerja juga memiliki peran sebagai sarana untuk mengumpulkan informasi yang dapat membimbing usaha karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu (Agus Dharma, 2003).

Kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standard yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan. (Siagian, 2002). Kinerja dapat diartikan sebagai

hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai atau perilaku yang tercermin sesuai dengan peran yang dimainkannya dalam struktur organisasi. Dengan menekankan bahwa ini hanya sebagian dari hasil kerja seorang pegawai, penting untuk diakui bahwa kinerja karyawan memiliki signifikansi besar dalam upaya peningkatan suatu organisasi (Hariandja dalam Muis & Fahmi, 2018).

### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja dalam konteks suatu organisasi ditentukan oleh standar kerja yang bervariasi, bergantung pada kebijakan perusahaan. Terdapat berbagai faktor yang dianggap memengaruhi kinerja, dan perspektif masing-masing dapat memunculkan interpretasi yang berbeda. Menurut Prawirosono, sebagaimana dikutip oleh Sutrisno (2016), faktor-faktor yang memainkan peran dalam memengaruhi kinerja melibatkan efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, serta inisiatif.

Berikut penjelasan dari masing-masing komponen kinerja adalah sebagai berikut :

#### **1 Efektivitas dan Efisiensi**

Dalam konteks kinerja organisasi, penilaian atas keberhasilan atau kegagalan kinerja sering kali diukur melalui dua dimensi utama, yaitu efektivitas dan efisiensi. Suatu kinerja dianggap efektif jika berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, dikatakan efisien ketika hasil tersebut memuaskan sebagai sarana untuk mencapai tujuan, tanpa memperhatikan apakah pencapaian tersebut efektif atau tidak.

## 2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang efisien, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dilakukan secara baik, tanpa adanya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas. Setiap karyawan dalam organisasi memiliki pemahaman yang jelas tentang hak dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Keterangan wewenang dan tanggung jawab yang terdefinisi dengan baik bagi setiap individu dalam suatu organisasi akan memberikan dukungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan tersebut.

## 3. Displin

Secara keseluruhan, disiplin mencerminkan kondisi atau sikap penghormatan karyawan terhadap peraturan dan keputusan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin ini mencakup aspek ketaatan dan penghargaan terhadap perjanjian yang telah disepakati antara perusahaan dan karyawan.

## 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan kemampuan berpikir dan kreativitas dalam menghasilkan ide-ide untuk merencanakan sesuatu yang terkait dengan tujuan organisasi. Dalam konteks ini, penting bagi setiap inisiatif untuk mendapatkan apresiasi atau tanggapan positif dari atasan, terutama jika atasan tersebut memiliki sikap kepemimpinan yang baik.

Menurut Keith Davis sebagaimana diulas oleh Mangkunegara (2012), terdapat dua faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja, yakni:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Berikut adalah penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, adalah :

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Dari segi psikologis, aspek kemampuan (*ability*) melibatkan keterampilan, potensi intelektual (IQ), dan kemampuan praktis (pengetahuan + keterampilan). Dengan kata lain, pemimpin dan anggota tim yang memiliki tingkat kecerdasan di atas rata-rata (IQ 110-120), terutama yang mencapai tingkat superior, sangat superior, berbakat, dan jenius, serta didukung oleh pendidikan yang sesuai dengan jabatannya, dan memiliki keahlian dalam menjalankan tugas sehari-hari, akan lebih mungkin mencapai tingkat kinerja maksimal.

- 1 Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi dapat dijelaskan sebagai sikap yang dimiliki oleh pimpinan dan karyawan terhadap kondisi kerja di lingkungan organisasi. Kondisi kerja tersebut melibatkan berbagai aspek seperti hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, gaya kepemimpinan, pola kerja, dan kondisi lingkungan kerja.

Dari gambaran di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, yang dapat dilihat dari tingkat partisipasi pegawai dalam menyelesaikan tugas, memberikan pelayanan yang

optimal kepada masyarakat, serta mempertahankan kedisiplinan dengan tidak meninggalkan kantor selama jam kerja.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja**

Penilaian kinerja pegawai secara obyektif dan tepat dapat dilakukan dengan menggunakan parameter tingkat kinerja. Pendekatan ini memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menilai sejauh mana pencapaian kinerja mereka. Lebih lanjut, Mitchel, sebagaimana dijelaskan dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja" karya Sedarmayanti (2001), menjelaskan beberapa indikator kinerja yang dapat digunakan sebagai alat evaluasi, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

Indikator kinerja pegawai di atas akan dibahas di bawah untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*) mengacu pada pencapaian kualitas pekerjaan berdasarkan standar kesesuaian dan kesiapan yang tinggi. Hal ini akan memberikan dampak positif berupa penghargaan, kemajuan, serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat.

2. Ketepatan Waktu (Promptness) berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Setiap tugas diusahakan untuk diselesaikan tepat waktu agar tidak mengganggu pekerjaan lainnya.
3. Inisiatif (Initiative) mencerminkan kesadaran diri untuk mengambil langkah proaktif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Pegawai atau bawahan mampu menjalankan tugas tanpa terus bergantung pada atasan.
4. Kemampuan (Capability) menunjukkan bahwa faktor yang dapat diintervensi atau ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan adalah kemampuan individu. Kemampuan tersebut dapat dikembangkan agar mencapai kinerja yang optimal.
5. Komunikasi (Communication) sebagai interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi yang efektif akan mendorong kerjasama yang lebih baik dan menciptakan hubungan harmonis antara pegawai dan atasan, sehingga tercipta perasaan saling mendukung.

Pernyataan tersebut menyatakan bahwa mencapai kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi memerlukan perhatian terhadap berbagai aspek, termasuk kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

## **2.1.2. Pendidikan**

### **2.1.2.1. Pengertian Pendidikan**

Pendidikan, menurut Sedarmayanti (2009), memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan berbagai agenda dengan metode yang memungkinkan

penerimaan dan perkembangan kapasitas keahlian setiap individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki pengetahuan yang memadai, menguasai kaidah berpikir secara optimal, dan mengembangkan kemampuan untuk menyelesaikan masalah di kehidupan masa depan. Hasilnya akan tercermin dalam kinerjanya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kreativitas kerja.

Menurut Beeby dalam Sedarmayanti (2009), menyatakan bahwa pendidikan memiliki kapasitas yang tinggi ketika hasil pendidikan memberikan nilai kepada masyarakat yang membutuhkan pendidikan tersebut. Pendidikan dianggap sebagai totalitas interaksi manusia untuk meningkatkan keseluruhan manusia, dan sebagai metode yang terus berkembang, dihadapkan pada tantangan ketergantungan pada sumber daya. Oleh karena itu, diperlukan sistem manajemen yang memperkuat keberhasilan misi pendidikan.

Dalam buku Sedarmayanti (2009), dijelaskan bahwa Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 tahun 1989 tentang sistem pendidikan nasional, khususnya dalam hal sumber daya, menekankan bahwa sumber daya pendidikan mencakup pendukung dan penunjang pelaksanaan pendidikan, seperti tenaga, dana, sarana, dan prasarana. Sumber daya tersebut tersedia, diadakan, dan dimanfaatkan oleh keluarga, masyarakat, peserta didik, dan pemerintah.

#### **2.1.2.2. Peran Pendidikan**

Secara umum, individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam, terutama dalam mengenali nilai penting dari kreativitas. Pendidikan dapat dilihat dalam dua bentuk, yaitu



formal dan non-formal. Kedalaman pemahaman mengenai pentingnya kreativitas dapat menjadi motivasi bagi seorang pegawai untuk terlibat dalam kegiatan yang lebih produktif.

Peran pendidikan melibatkan pemberian arahan, bimbingan, dan pelatihan. Di satu sisi, organisasi yang mempekerjakan tenaga kerja dan mengelola berbagai aspek, mulai dari kelompok administratif hingga petugas yang terlibat dalam aktivitas fungsional, menekankan pentingnya kinerja yang didorong oleh tingkat kreativitas yang tinggi. Sementara itu, pendidikan formal yang telah diperoleh memberikan landasan penting, karena dapat memenuhi berbagai disiplin ilmu.

Pengalaman mencerminkan persiapan yang signifikan dalam menjalankan operasional organisasi untuk mencapai kesuksesan dan efektivitas yang lebih baik. Namun, mengingat ciri khas kehidupan yang sering kali berubah dengan cepat, diperlukan semangat yang tinggi dan keterampilan adaptasi untuk mengikuti perkembangan yang terjadi. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa meskipun seseorang memiliki pengalaman, belum tentu pengalaman tersebut selalu menjadi instrumen yang efektif untuk mengeksekusi tugas, terutama ketika dipengaruhi oleh dinamika perubahan dan perkembangan yang mungkin terjadi (Sedarmayanti, 2009).

### **2.1.2.3. Produktivitas Pendidikan**

Produktivitas pendidikan memiliki perbedaan dengan hasil penggunaan barang dan jasa lainnya yang dapat dinilai dan diukur dengan mudah. Produktivitas pendidikan terkait dengan cara menghasilkan lulusan pendidikan, baik dalam hal

kuantitas maupun kualitas, dengan tujuan menciptakan lulusan yang memiliki kualitas sesuai dengan kebutuhan. Menurut Engkoswara yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009), kreativitas dalam konteks pendidikan melibatkan penerapan metode sistematis dan optimalisasi sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan dengan cara yang efektif dan efisien. Sedarmayanti (2009) juga mengemukakan kriteria keberhasilan pendidikan, yaitu:

- a. Prestasi dalam konteks pendidikan mencakup pengelolaan secara komprehensif, jumlah lulusan yang memadai, kualitas lulusan yang optimal, dan relevansi yang tinggi.
- b. Kondisi pendidikan melibatkan semangat belajar yang besar, tingginya antusiasme dalam bekerja, dan kepercayaan dari berbagai pihak.

Dengan peningkatan mutu pendidikan, diharapkan lulusan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menanggung tanggung jawab pekerjaannya. Kinerja yang optimal, didukung oleh pendidikan dan keterampilan yang sesuai, dapat memacu kemajuan dalam berbagai bidang. Ini tidak hanya berkontribusi pada pendapatan per individu atau kelompok, tetapi juga pada tingkat pendapatan nasional.

Jumlah lulusan yang memiliki standar dan relevansi yang sesuai dengan harapan masyarakat memiliki dampak besar pada kreativitas organisasi. Apabila pendidikan dianggap produktif, lulusan di tempat kerja dapat menunjukkan produktivitas, semangat kerja yang tinggi, dan memenangkan kepercayaan dari

berbagai pihak. Semua ini pada akhirnya akan berpengaruh pada produktivitas individu dan tempat kerja masing-masing (Sedarmayanti, 2009).

#### **2.1.2.4. Pengertian Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan merujuk pada tahapan atau fase pendidikan yang dilalui seseorang dalam jangka waktu yang relatif panjang. Dengan mengikuti 14 tingkatan pendidikan, seseorang dapat mengembangkan keahlian dan memiliki kemampuan untuk dengan mudah berkembang dalam lingkup pekerjaannya. Menurut Widi dalam Hendrayani (2020), tingkat pendidikan merupakan suatu aktivitas individu untuk mengembangkan kemampuan, sikap, dan pola perilakunya, baik untuk kehidupan di masa depan melalui organisasi atau pun secara tidak terorganisir.

Menurut Hafni (2017), tingkat pendidikan memiliki peran yang sangat krusial dalam meningkatkan kreativitas kerja. Tanpa bekal pendidikan, seseorang akan kesulitan memahami atau mempelajari hal-hal baru. Pendidikan menjadi landasan untuk menyiapkan pegawai dalam menghadapi tanggung jawab yang kompleks atau lebih tinggi dalam suatu instansi. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kedewasaan emosional dan kapasitas intelektual yang lebih baik dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang memiliki pendidikan lebih rendah. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin meningkat pula kreativitas kerja.

Tingkat pendidikan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai karena pendidikan memiliki peran dalam membentuk pola pikir individu dan meningkatkan pengetahuan. Dengan demikian, tingkat pendidikan seseorang dapat

menciptakan perbedaan dalam cara berpikir dan bertindak, seperti yang disampaikan oleh Nuruni dalam Bu'ulolo Liberlina (2018). Tambunan, juga dalam Bu'ulolo Liberlina (2018), menambahkan bahwa tingkat pendidikan berperan penting dalam mengimplementasikan kapasitas pelayanan yang baik. Oleh karena itu, setiap tahapan pendidikan yang ditempuh oleh individu memberikan kontribusi pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tingkat pendidikan yang telah dijalani.

Menurut Faisal dalam Onibala (2017), peran tingkat pendidikan sangat signifikan dalam memengaruhi kualitas kemiskinan karena pendidikan dianggap sebagai elemen kunci dalam siklus kemiskinan yang saling memperkuat. Pendidikan dianggap sebagai suatu kewajiban untuk membentuk pemahaman, pengetahuan, dan sikap bagi para tenaga kerja, sehingga mereka dapat lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka. Dalam konteks ini, pendidikan dipandang sebagai investasi dalam pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Onibala (2017), pengalaman pendidikan yang telah ditempuh oleh seorang karyawan memiliki dampak yang signifikan dalam memperkuat aspek karakternya. Pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan memberikan kemampuan untuk menghadapi berbagai tantangan yang mungkin muncul dalam lingkup pekerjaannya. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang solid dianggap memiliki potensi untuk berkembang di masa depan. Hal ini dikarenakan, tanpa adanya pendidikan, seseorang akan menghadapi kesulitan untuk mencapai kemajuan, yang pada gilirannya dapat memberikan dampak negatif terhadap perkembangan organisasi secara keseluruhan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan memotivasi mereka, pendidikan diidentifikasi sebagai faktor kunci. Pendidikan yang diperoleh oleh seseorang mencerminkan usaha untuk mencapai kinerja yang lebih unggul, dengan memperhatikan tingkat-tingkat atau jenjang-jenjang dalam sistem pendidikan resmi.

Menurut Dewi (2016), selain tingkat pendidikan, rendahnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi di tempat kerja. Pegawai mungkin merasa tidak puas dengan gaji yang diterima, yang dapat disebabkan oleh kekurangan motivasi dalam melaksanakan tugas. Selain aspek gaji, kurangnya semangat kerja pegawai juga dapat disebabkan oleh kurangnya keharmonisan hubungan antar pegawai di lingkungan kerja. Terjadinya rasa cemburu antarpegawai sering kali dipicu oleh perbedaan tingkat gaji yang diterima oleh masing-masing pegawai.

#### **2.1.2.5. Indikator Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan disetiap individu bertentangan, untuk mengukur tingkat pendidikan seseorang maka dijalankan standar tentangnya (Bu'ulolo Liberlina, 2018).

Menurut Tirtarahardja dalam Lubis Falinda (2018) mengidentifikasi indikator tingkat pendidikan yang meliputi:

- a. Jenjang pendidikan Merupakan tingkatan pendidikan yang disusun dengan mempertimbangkan perubahan tingkat peserta didik, tujuan pencapaian, dan kemampuan yang dikembangkan.

b. Kesesuaian jurusan, sebelum merekrut seorang pegawai, instansi menganalisis tingkat pendidikan dan kelayakan jurusan pendidikan pegawai tersebut. Hal ini dilakukan agar pegawai dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

c. Kompetensi merupakan pemahaman dan kemampuan terkait tugas, kualitas, serta nilai-nilai dasar. Kompetensi ini menjadi pertimbangan dalam berkomunikasi dan menyampaikan pendapat.

#### **2.1.2.6. Tujuan Pendidikan**

Menurut Pakpahan (2019), tujuan pendidikan dapat diartikan sebagai pencapaian yang diinginkan dalam konteks kegiatan pendidikan. Pakpahan menekankan bahwa adalah suatu hal yang masuk akal bahwa pendidikan harus dilaksanakan dengan penetapan sasaran yang dapat disimulasikan dan diukur untuk mencapai tingkat kualitas tertentu. Dengan kata lain, penting untuk mengarahkan pendidikan dengan tujuan yang dapat diukur dan dinilai untuk memastikan bahwa hasilnya memiliki kualitas yang diharapkan:

a. Sasaran khusus pendidikan nasional adalah akan melahirkan manusia pancasila.

b. Tujuan institusional adalah sasaran yang merupakan kewajiban dari instansi pendidikan spesifik untuk mencapainya.

c. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.

d. Objek dari instruksional adalah tujuan substansi pogram studi yang serupa dengan pandangan studi berisikan dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, mencakup tentang objek instruksional umum dan objek instruksional khusus.

### **2.1.2.7. Fungsi Pendidikan**

Menurut Adriyanto (2016), peran pendidikan dalam kehidupan manusia sangat signifikan, dan hal ini terbukti melalui kenyataan bahwa seseorang yang mencapai usia 18 tahun tanpa pendidikan seringkali kurang dihargai atau bahkan terpinggirkan dalam konteks kualitas sosialnya. Sebagai contoh, di tempat kerja, banyak instansi yang lebih fokus pada pertanyaan mengenai tingkat pendidikan terakhir seorang calon staf. Ini mencerminkan dampak besar pendidikan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan menjalani pendidikan, setidaknya seseorang dapat memperoleh pemahaman dan wawasan, serta mengembangkan kemampuan yang dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan.

Menurut Siswoyo sebagaimana yang dikutip dalam Hendrayani (2020), peran pendidikan dalam masyarakat dapat dibagi menjadi dua aspek utama, yaitu fungsi preserveratif dan fungsi direktif.

- a. Peran preserveratif diwujudkan melalui upaya menjaga kualitas yang ada dalam masyarakat.
- b. Peran pengarahan dilakukan untuk membimbing pendidikan sebagai agen penyuluh perbaikan sosial, memungkinkan kemampuan untuk meramalkan masa depan.

Pendidikan juga memiliki peran dalam menyiapkan individu, menyediakan angkatan kerja, dan menciptakan warga negara yang berkualitas.

### **2.1.3. Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja mencakup sikap dan perilaku seorang pekerja yang tercermin dalam kesediaannya untuk, dengan penuh kesadaran atau tanpa tekanan, patuh dan melaksanakan seluruh peraturan serta kebijakan perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ini merupakan usaha untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja bukan hanya merupakan bentuk pengendalian diri, tetapi juga dilakukan secara teratur sebagai penunjuk tingkat keseriusan dan komitmen dalam bekerja.

Menurut Rivai seperti yang dikutip dalam Permatasari (2015), disiplin kerja berfungsi sebagai alat komunikasi bagi para manajer untuk mempengaruhi perubahan perilaku karyawan dan sebagai langkah untuk meningkatkan kesadaran terhadap norma-norma sosial yang berlaku. Dalam konteks pembentukan disiplin, manajer perlu efektif dalam menyampaikan norma-norma yang berlaku di perusahaan agar dapat membentuk kesadaran karyawan dalam mematuhi aturan tersebut.

Menurut Nitisemito yang dikutip dalam Setiawan (2013), disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan perusahaan. Secara alternatif, definisi lain dari disiplin kerja adalah sikap patuh, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, dan kesiapan untuk melaksanakan serta menerima sanksi yang mungkin diberikan, seperti yang diungkapkan oleh Haryanti sebagaimana dikutip dalam Adnyana (2016).



Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seorang karyawan yang termanifestasi melalui kesiapan dan kesadaran penuh untuk mematuhi serta melaksanakan segala peraturan dan kebijakan perusahaan. Hal ini dilakukan dalam rangka memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Secara mendasar, banyak faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan, seperti yang disampaikan oleh Singodimedjo dalam Alexander (2015). Faktor-faktor tersebut melibatkan sejumlah aspek, termasuk besarnya pemberian kompensasi, keberadaan keteladanan dari pimpinan dalam organisasi, kejelasan pegangan atau pedoman, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, tingkat pengawasan yang diberikan oleh pimpinan, tingkat perhatian yang diberikan kepada karyawan, dan penciptaan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung penerapan disiplin.

Menurut Hasibuan sebagaimana yang dikutip dalam Mardiono (2014), faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja mencakup tujuan dan kemampuan, contoh atau teladan dari pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan yang melekat, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Hasibuan menekankan bahwa disiplin terbaik adalah disiplin diri, di mana kecenderungan orang normal adalah memenuhi kewajiban dan mematuhi aturan permainan. Pada suatu waktu, orang memahami apa yang diharapkan dari mereka dan di mana diharapkan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien dengan sukarela. Kini, banyak yang menyadari

bahwa disiplin memiliki potensi untuk mengatasi kemalasan dan meningkatkan diri.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat memiliki pengaruh besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penerapan disiplin sebagai suatu proses yang umum. Hal ini disebabkan karyawan cenderung menerima dan mematuhi peraturan serta kebijakan sebagai bentuk perlindungan terhadap kesuksesan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

### **2.1.3.3. Indikator Disiplin Kinerja**

Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, mencapai tujuan perusahaan menjadi suatu tantangan yang sulit. Kedisiplinan dianggap sebagai kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai sasaran, seperti yang disampaikan oleh Harlie sebagaimana dikutip dalam Setiawan (2013). Indikator-indikator disiplin kerja yang diidentifikasi mencakup hadir tepat waktu, menjaga presentase kehadiran yang tinggi, mematuhi ketentuan jam kerja, berfokus pada jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugasnya, menunjukkan semangat kerja yang tinggi, menampilkan sikap yang baik, dan selalu menciptakan ide kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Menurut Agustini (2011), terdapat beberapa indikator disiplin kerja yang mencakup tingkat kehadiran, prosedur kerja, ketaatan terhadap atasan, kesadaran dalam bekerja, dan tanggung jawab. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa apabila seorang karyawan memiliki kelima indikator tersebut, maka ia dapat

dianggap sebagai individu yang memperlihatkan disiplin yang baik dan memiliki tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

## **2.1.4 Lingkungan Kerja**

### **2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Manajemen harus memberikan perhatian yang serius terhadap lingkungan kerja di suatu perusahaan karena meskipun lingkungan tersebut tidak secara langsung terlibat dalam proses produksi, namun memiliki dampak signifikan pada karyawan yang menjalankan proses produksi. Lingkungan kerja mencakup suasana di mana para karyawan menjalankan aktivitas sehari-hari mereka

Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan perasaan aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Apabila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, mereka akan merasa betah dan mampu menggunakan waktu kerja dengan efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Beberapa ahli memberikan definisi mengenai lingkungan kerja, sebagai berikut:

Menurut Nitisemito seperti yang dikutip dalam Nuraini (2013), lingkungan kerja merujuk pada segala elemen yang berada di sekitar seorang karyawan dan memiliki potensi untuk memengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Contohnya termasuk fasilitas seperti air conditioner (AC), pencahayaan yang memadai, dan faktor-faktor lainnya.

Menurut Isyandi (2004), lingkungan kerja mengacu pada elemen-elemen di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas mereka, termasuk

temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan alat-alat perlengkapan kerja yang memadai.

Simanjuntak (2003) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh alat perkakas yang dihadapi, konteks sekitarnya di mana seseorang bekerja, serta metode kerjanya, yang memengaruhi kinerjanya baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari kelompok. Di sisi lain, Mardiana (2005) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat di mana pegawai melaksanakan tugas mereka setiap hari.

Berdasarkan beberapa definisi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merujuk pada segala elemen di sekitar para pekerja atau karyawan yang memiliki potensi untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka dan hasil kerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang optimal memberikan fasilitas yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka, bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja di dalam suatu perusahaan.

#### **2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan

5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik yaitu : a). Pewarnaan, b). Penerangan, c). Udara, d). Suara bising, e) Ruang gerak, f) Keamanan. g) Kebersihan, h) fasilitas

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu: a).Struktur kerja, b). Tanggung jawab kerja, c).Perhatian dan dukungan pemimpin, d).Kerja sama antar kelompok e).Kelancaran komunikasi

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

#### b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

#### c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

#### d. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

### 2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan social dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

#### a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

#### b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasaan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

#### c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

#### d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

#### e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu. Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja

yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

#### **2.1.4.3.Aspek Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003):

##### **1. Pelayanan kerja**

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni : Pelayanan makan dan minum, Pelayanan kesehatan, Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

##### **2. Kondisi Kerja**

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.



### 3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

#### **2.1.4.4. Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2004) adalah sebagai berikut: a) Penerangan/cahaya ditempat kerja, b) Temperatur/suhu udara ditempat kerja, c) Sirkulasi udara ditempat kerja, d) kebersihan, e) fasilitas f) Keamanan ditempat kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini):

#### 1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

## 2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

## 3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

## 4. Fasilitas

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar dalam penyelesaian tugas

### **2.1.4.5 Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. (Arep,2003)

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Pada tabel 2.1 di bawah ini menjelaskan penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu yang memiliki beberapa persamaan dan perbedaan, yaitu :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Metode analisis	Hasil Penelitian
1.	Nurul Hasanah , Mutiasari, Sri Hartati (2021)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) Kabupaten Cilacap	Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t.	Pendidikan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan t terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Cilacap
2.	Saban Echdar (2021)	Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten Polewali Mandar	analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar yang terdiri dari variabel

				Penempatan, Pengembangan Karir dan Motivasi memiliki pengaruh secara parsial.
3.	Rafael Nanggur (2021)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (studi pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai)	Jenis penelitian ini adalah explanatory research, menggunakan pendekatan kuantitatif, alat analisis data menggunakan SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Secara simultan tingkat kemampuan kerja, motivasi dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai, dibuktikan dengan nilai F hitung yang dimiliki sebesar 4,439 dengan taraf signifikan 0,02 (kurang dari 0,05). 2) Secara parsial tingkat kemampuan kerja, motivasi dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai, dibuktikan dengan nilai t masing-

				<p>masing variabel bebas yaitu: tingkat kemampuan kerja sebesar 1,019 dengan taraf signifikansi 0,001 (kurang dari 0,05); motivasi kerja sebesar 1,069 dengan tingkat signifikansi 0,02 (kurang dari 0,05); dan tingkat pendidikan sebesar 2,477 dengan tingkat signifikansi 0,03 (kurang dari 0,05).</p>
4.	Indah Herdiyanti Fajrin (2021)	Analisis kinerja pegawai sekretariat dprd	Metode yang digunakan dalam jurnal ini merupakan jenis penelitian kualitatif.	<p>Hasil kajian penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Komisi I DPRD Kabupaten Karawang dalam keseluruhan menjalankan tugasnya belum dikatakan optimal karena dalam sisi akuntabilitas kedisiplinan pegawainya masih perlu untuk ditingkatkan.</p>

5.	Alwi (2016)	Analisis kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Utara	penelitian ini merupakan penelitian kualitatif	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi Utara Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju belum berjalan dengan baik. Dari 5 (lima) dimensi yang ada yang diteliti ada 4 (empat) dimensi yang belum berjalan dengan baik, yaitu: (1) pertunjukan produktivitas (2) Kualitas pelayanan sedang dilihat dari aspek spontanitas dalam menangani masalah dan pengaduan melayani anggota DPRD dan DPRD masyarakat serta kesopanan dan keramahan dalam memberikan pelayanan belum seperti yang diharapkan. (3) Daya tanggap layanan</p>
----	-------------	--	--	---

				<p>(4) Tanggung jawab</p> <p>(5) Akuntabilitas menunjukkan tanggung jawab pegawai pada DPR</p> <p>Sekretariat Kabupaten Mamuju Utara dalam menjalankan tugas dan fungsinya masih rendah.</p>
6.	Nurdiana Mare (2022)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Studi kasus Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang	Analisis data yang digunakan analisis regresi berganda (analisis regresi berganda).	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh motivasikerja terhadap kinerja pegawai SekretariatDPRD KabPinrang ,2) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai SekretariatDPRD Kabupaten Pinrang , 3) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawaiSekretaria t DPRD Kabupaten Pinrang , dan 4) Terdapat pengaruh antara motivasi</p>

				kerja,kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang
7.	Dyah Restu Utami ( 2021 )	Analisis Kinerja pegawai secretariat DPRD Kabupaten Purworejo	Analisis data dilakukan melalui tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi dari data yang ditemukan di dalam penelitian di lapangan serta sumber data pustaka untuk memahami permasalahan.	Dari penelitian ini penulis dapat melihat bahwa, kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Purworejo belum optimal dilihat dari kurangnya pencapaian kinerja dari target kinerja yang ditetapkan dalam Renstra. Faktor yang menyebabkan belum optimalnya kinerja yaitu pertama pada aspek kualitas kerja, kualitas kerja pegawai yang belum tepat. Kedua, aspek ketepatan waktu yang masih belum sesuai. Ketiga, aspek inisiatif pegawai maupun level manajerial yang masih belum dikembangkan Keempat, aspek kemampuan pegawai yang belum optimal

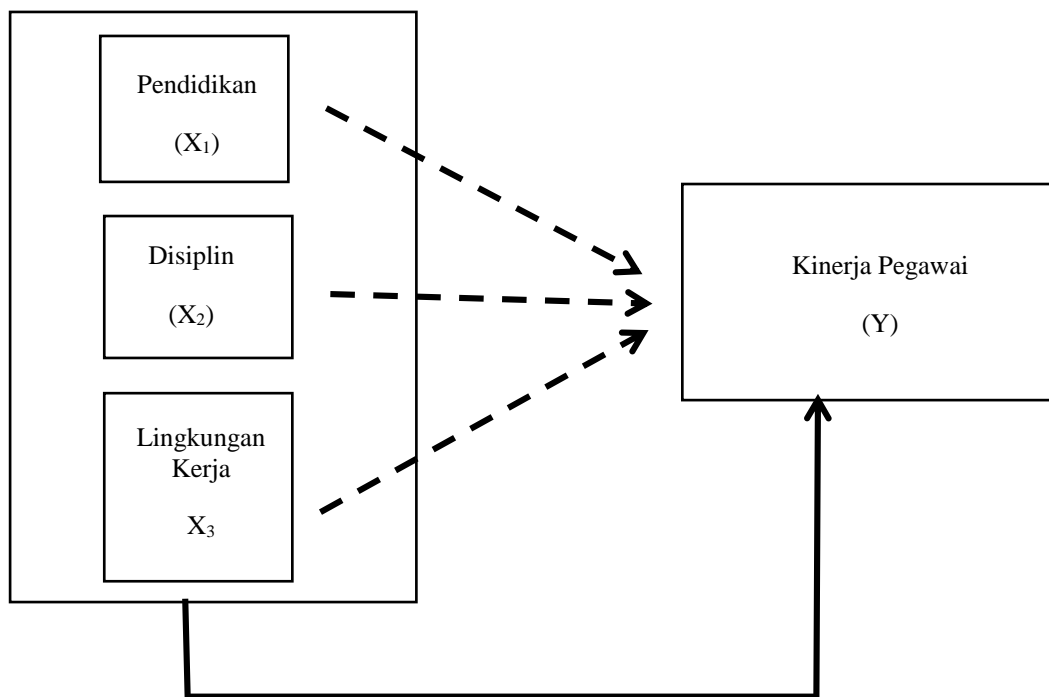


				karena kurang kesesuaian kapasitas dan tugas. Kelima, aspek komunikasi yang terus diusahakan dalam mengoptimalkan komunikasi baik administrasi kesekretariatan maupun tugas dukungan kewenangan Dewan.
8.	Bakri (2015)	Analisis kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur	Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan akan di analisis secara kualitatif.	Dari hasil penelitian diketahui bahwa Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Timur sudah dijalankan berdasarkan konsep-konsep kinerja yang baik yaitu produktivitas, responsibilitas, akuntabilitas dan disiplin yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.



### 2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya maka dibuatlah kerangka pemikiran yang menjadi dasar sekaligus alur berpikir dalam penelitian ini . skema kerangka pemikiran penelitian ini seperti dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Skema Kerangka Berpikir**



Keterangan :

-  Secara Parsial
-  Secara Simultan

### 2.4. Hipotesis Penelitian

H1 : Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi NTT

H2 : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi NTT

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD NTT

H4 : Pendidikan, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi NTT