

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 *Grand Theory***

##### **2.1.1 Teori Behaviorisme**

Pendekatan ini awalnya diperkenalkan oleh John B. Watson. Behaviorisme lahir sebagai reaksi terhadap intropseksionisme (yang menganalisis jiwa manusia berdasarkan laporan subjektif) dan juga psikoanalisis (yang berbicara tentang alam bawah sadar yang tidak nampak). *Behaviorisme* tidak ingin mempersoalkan apakah manusia itu baik atau buruk, rasional atau emosional. Aliran ini hanya ingin mengetahui bagaimana perilakunya dikendalikan oleh faktor-faktor lingkungan. Pendapat lain mengenai teori behaviorisme adalah teori menyeluruh dan juga suatu usaha berdasarkan percobaan untuk menjelaskan prinsip-prinsip dan kaidah-kaidah bagaimana tingkah laku manusia dipelajari. Faktor lain yang dianggap penting oleh aliran behavioristik dalam teori belajar adalah faktor penguat (*reinforcement*). Bila penguatan ditambahkan (*positive reinforcement*), maka respons akan semakin kuat. Begitu pula apabila respons dikurangi atau dihilangkan (*negative reinforcement*), maka respon akan semakin lemah

##### **2.1.2 Teori Hambatan Perilaku (*Behaviour Constraints Theory*)**

Istilah ‘hambatan’ berarti terdapat ‘sesuatu’ dari Lingkungan yang membatasi (atau menginterferensi dengan sesuatu), apa yang menjadi harapan. Hambatan dapat muncul, baik secara aktual dari lingkungan atau pun interpretasi kognitif. Dalam situasi yang diliputi perasaan bahwa ada sesuatu yang menghambat perilaku, orang merasa tidak nyaman. Pengatasan yang dilakukan adalah orang mencoba menegaskan kembali kontrol yang dimiliki dengan cara melakukan antisipasi faktor-faktor lingkungan yang membatasi kebebasan perilaku. Usaha tersebut dikatakan sebagai reaktansi psikologis (*psychological reactance*). Jika

usaha tersebut gagal, muncul ketidakberdayaan yang dipelajari atau learned helplessness (Veitch & Arkkelin, 1995).

Averill (dalam Fisher, 1984) mengatakan bahwa ada beberapa tipe kontrol terhadap lingkungan yaitu kontrol perilaku, kontrol kognitif, dan kontrol lingkungan. Kontrol lingkungan mengarahkan perilaku untuk mengubah lingkungan misalnya mengurangi suasana yang bising, membuat jalan tidak berkelok-kelok, membuat tulisan/angka dalam tiap lantai di gedung yang bertingkat, atau membuat pagar hidup untuk membuat rumah bernuansa ramah lingkungan. Kontrol kognitif dengan mengandalkan pusat kendali di dalam diri, artinya mengubah interpretasi situasi yang mengancam menjadi situasi penuh tantangan. Kontrol keputusan, dalam hal ini, orang mempunyai kontrol terhadap alternatif pilihan yang ditawarkan. Semakin besar kontrol yang dapat dilakukan, akan lebih membantu keberhasilan adaptasi.

## **2.2 Kinerja**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja pada dasarnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja pegawai merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi untuk meningkatkan peran pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu sangat diperlukan perhatian yang serius oleh para pimpinan terhadap kinerja pegawai, karena hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Sedarmayanti dalam Lestari & Afifah (2020) Kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara nyata dan dapat diukur, Menurut Sutrisno (dalam Lingga, 2021:21) Kinerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, atau bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diembannya. telah ditugaskan kepadanya, serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang dihabiskan untuk tugas itu. Menurut Abdurrahman et al. (2019) bahwa untuk mencapai kinerja yang baik perlu adanya perhatian terhadap hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, Kinerja adalah keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, Semua pegawai diberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahlian dan pengetahuannya, Dalam hal kinerja harus diperhatikan lagi terutama pada hasil output kerja pegawai. Organisasi akan memperoleh manfaat apabila pegawai berkinerja baik dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

### **2.2.2 Faktor-faktor Kinerja**

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu menurut, (Budiasa, 2021:15) tiga faktor yang mempengaruhi kinerja;

1. Faktor individual

Meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi

2. Faktor psikologis.

Terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran serta motivasi

3. Faktor organisasi.

Meliputi sumber daya sumber daya kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

### 2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti dalam lestari, dkk (2020) ada beberapa indikator yang digunakan, yakni:

a. Kualitas

Kualitas yakni merupakan produk dari sebuah keseluruhan pekerjaan atau keluaran (output) dihasilkan oleh individu, tim maupun organisasi berdasarkan tingkatan apakah baik, sedang atau buruk. Yang dimaksud kualitas kerja pegawai yakni sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan oleh pegawai yang berdasarkan pada persyaratan telah ditetapkan seperti, pengetahuan, keterampilan serta kompetensinya.

b. Kuantitas

Kuantitas yaitu jumlah dan besaran pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, tim maupun organisasi. Sebagai ilustrasi yang dimaksud kuantitas kerja yakni seberapa besar presentase atau banyak pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai secara individu, tim maupun organisasi dalam suatu periode dalam sebuah ukuran unit, volume atau rupiah.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yakni menjelaskan atau memvisualisasikan tentang sesuatu yang terjadi atau hal yang dilakukan pegawai yang seharusnya dikerjakan. Dan ketepatan waktu mengharuskan untuk tidak mengalami keterlambatan dan memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi.

d. Efektivitas

Efektivitas yakni kemampuan dalam menghasilkan yang diinginkan atau ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan sumber daya yang tersedia yang mencakup pegawai, modal, teknologi, mesin, peralatan serta material.

e. Kemandirian

Kemandirian adalah suatu kepercayaan diri atau keyakinan yang ditimbulkan oleh pegawai baik secara individu, kelompok serta organisasi untuk mengerjakan pekerjaan tanpa dipengaruhi oleh pihaklain.

f. Komitmen

Komitmen merupakan rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan dan merampungkan pekerjaan dengan hasil yang sesuai target secara baik dan benar serta memiliki loyalitas terhadap organisasi.

## 2.3 Lingkungan Kerja Fisik

### 2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Nurmansyah, 2018). lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana pegawai bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sudaryo et al., 2018). Terdapat dua dimensi dalam lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja fisik berupa penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, warna tembok, kelembaban, dan fasilitas. Kemudian lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju dan keamanan bekerja (Astuti & Rahardjo, 2021).

Menurut Sedarmayanti (dalam Sari, 2018:38), Lingkungan kerja Fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan

kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak meningkatnya kualitas pekerjaan serta mendorong semangat kerja pegawai dan terwujudnya tujuan organisasi, sehingga pegawai bisa merasa puas akan kinerja mereka dan menciptakan kedisiplinan pada pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan Setiawan et al. (2019) sebagai berikut:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega /lebar
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat beribadah keagamaan
5. Tersedianya angkutan khusus atau umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

### **2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2018) Indikator – indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan.  
Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
2. Suhu udara.  
Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
3. Suara bising.  
Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang memengaruhi aktivitas pekerja.

4. Penggunaan warna.  
Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
5. Ruang gerak yang di perlukan.  
Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.
6. Kemampuan bekerja.  
Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.  
Harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

## **2.4 Disiplin Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sebuah sikap mental yang memanasifestasikan dirinya dalam tindakan perilaku individu, kelompok atau masyarakat berbentuk kepatuhan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan guna tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (dalam Fitriani & Muchlison, 2023:34), kedisiplinan adalah “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kedisiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin baik dan tinggi kinerja serta prestasi yang dicapai. Tanpa adanya disiplin yang baik, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Wursanto (2019:47) disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan bukan paksaan. Burhanuddin & Harlie (2019) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

#### **2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Dewi (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk organisasi. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi keteladanan pimpinan sangat penting.
2. Lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
4. Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

### 2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Wursanto (2019;47) indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Kehadiran ditempat kerja

Berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, karyawan bertanggung jawab atas waktu yang dimilikinya, sebisa mungkin memberikan atau informasi mengenai keterlambatan atau kehadirannya kepada perusahaan, karyawan menyetujui untuk hadir sesuai dengan waktu yang sudah diatur oleh perusahaan.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Peraturang tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari: karyawan menyetujui untuk berpakaian yang sesuai dengan peraturan perusahaan, karyawan bertanggung Jawab untuk setiap peralatan kerja yang digunakan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Bekerja sesuai prosedur, menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Merupakan sikap berhati – hati dalam bekerja karyawan dituntut untuk teliti dalam mengerjakan pekerjaan. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlakuMematuhi semua aturan organisasi dan norma-norma merupakan salah satu sikap disiplin

## 2.5 Penelitian Terdahulu

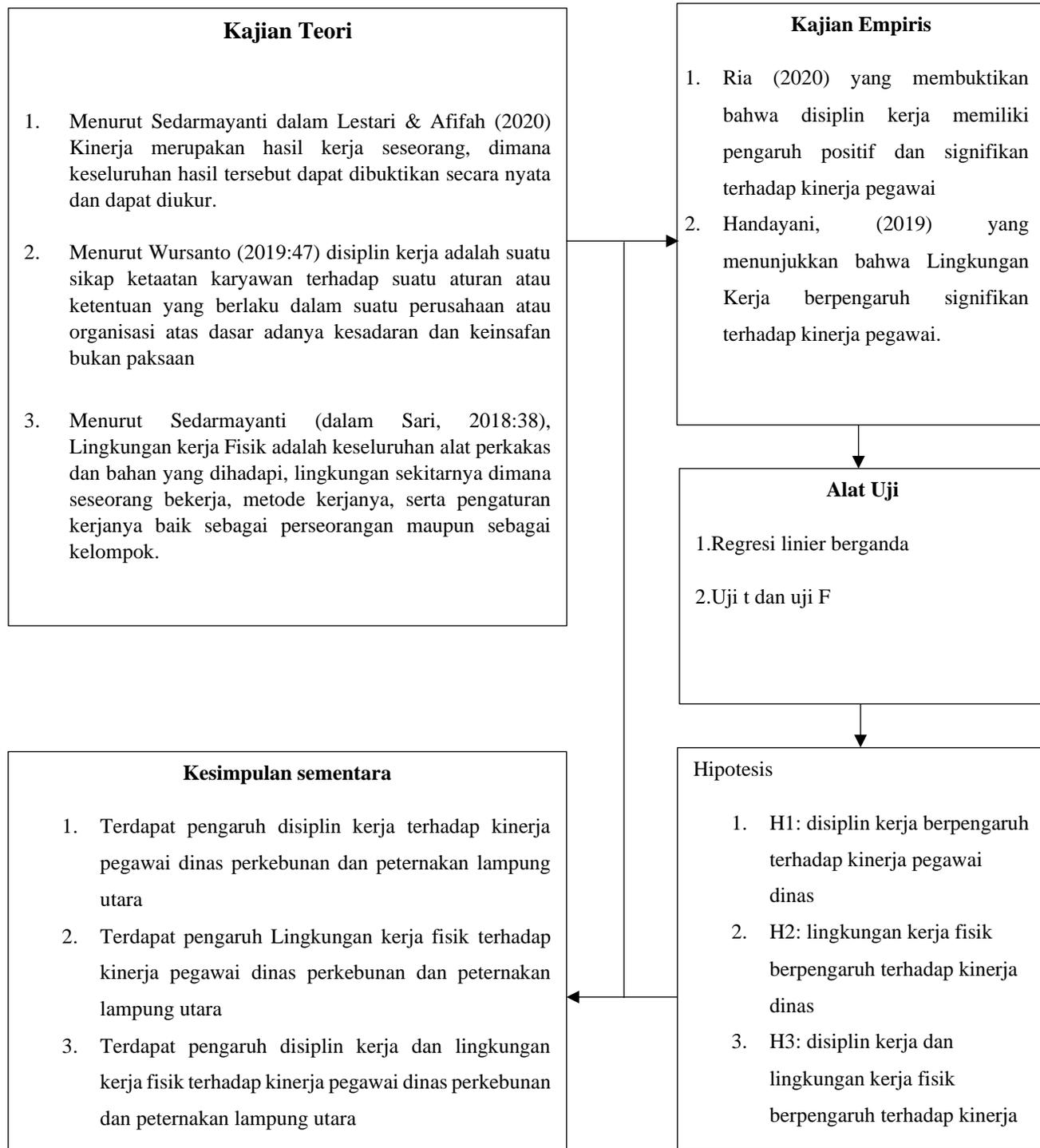
Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai referensi atau acuan dalam melakukan pelaksanaan Penelitian. Maka beberapa Penelitian terdahulu yang digunakan dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Tedahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode Analisis Data	Hasil Peneliti
1	Idris Pakaya <sup>1</sup> Moh. Rolli Paramata <sup>2</sup> , Yakup <sup>3</sup> Deby R. Karundeng (2023)	Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Loyalitas Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Pohuwato	Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Loyalitas kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Pakaya et al., 2023)
2	Rudi Azhar <sup>1</sup> , Susilawati <sup>2</sup> (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas	Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) (Azhar & Susilawati, 2022).
3	Safu'an Mahfud Effendi (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Religiusitas dan Kompensasi	Regresi Linier berganda	terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

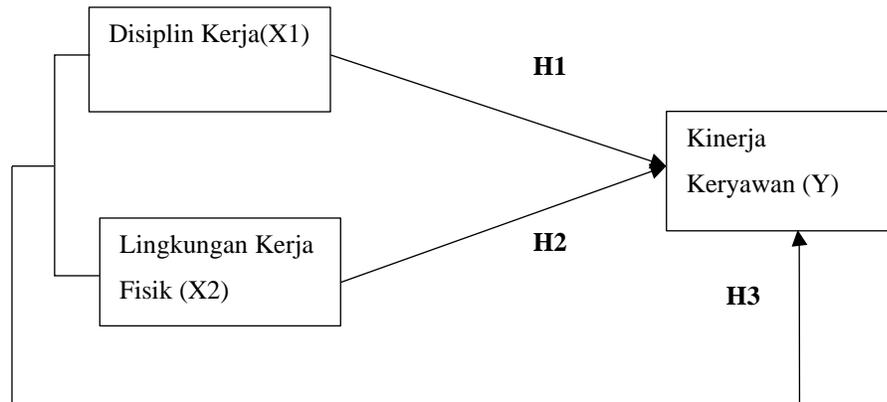
		Terhadap Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur		terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). terdapat pengaruh signifikan antara variabel Religiusitas (X3) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi (X4) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) (Effendi et al., 2023).
4	I Nyoman Tri Sutaguna <sup>1</sup> , Muhammad Yusuf <sup>2</sup> , Rian Ardianto <sup>3</sup> , Pawit Wartono <sup>4</sup> (2023)	The Effect of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline on Employee Performance	Regresi Linier Berganda	The results of the study show that partially the competency variable has no significant effect on employee performance. Work experience variable has no significant effect on employee performance. Work environment variables have a significant effect on employee performance. The work discipline variable has no significant effect on employee performance. Simultaneously all the variables used in this study have a significant effect on performance (Nasution & Priangkatara, 2022).
5	Muhammad Irfan Nasution <sup>1*</sup> , Nirwana Priangkatara <sup>1</sup> (2022)	Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance	Regresi linier berganda	The results show that work discipline, work motivation partially and simultaneously have a significant influence on the performance of the employees of the Regional Financial and Asset Management Agency Office of Langkat Regency (Nasution & Priangkatara, 2022).

## 2.6 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.7 Kerangka Penelitian



**Gambar 2.2 Kerangka Penelitian**

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian, telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan. Belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono,2010). Jadi Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono,2022:99).

### 2.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Lampung Utara

Menurut Hasibuan (2020) Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. untuk menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut singodimedjo dalam Sutrisno (2016:94) “disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati normanorma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Menurut Mangkunegara (2016:129) “disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen dalam meneguhkan pedoman dan

peraturan perusahaan”. Disiplin yang baik juga akan mempengaruhi kinerja pegawai yang baik.

Berdasarkan dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan sikap hormat yang ada pada diri seseorang terhadap peraturan, kebijakan, dan norma yang berlaku didalam perusahaan. Kedisiplinan dalam perusahaan perlu ditegakkan karena disiplin kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya. Indikator yang dipakai untuk mengukur tingkat Disiplin Kerja yakni dengan mematuhi semua aturan perusahaan, penggunaan waktu yang efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tingkat absensi.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Ria (2020) yang membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. hasil penelitian yang telah dilakukan Handayani et al. (2019) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan rumusan masalah dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

**H1: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai Dinas  
Pernakan Dan Perkebunan Lampung Utara**

### **2.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Lampung Utara**

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada pada lingkungan tempat seorang pegawai bekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan tugas yang diberikan (Jalil et al., 2021). Lingkungan kerja mempunyai fungsi untuk karyawan ialah lebih merasakan aman untuk bekerja, mendorong karyawan buat berinisiatif, berinovasi serta kreatifitas dalam mengerjakan pekerjaan,

kenyamanan bisa menciptakan kebahagiaan sehingga dengan rasa dan hati yang bahagia dalam melaksanakan pekerjaan hendak meningkatkan suatu ide- ide pada karyawan disaat melakukan tugas serta tanggung jawabnya. Jayusman et al. (2021) menyatakan jika lingkungan kerja fisik ialah tempat dimana para pegawai melakukan sesuatu kesibukan tiap hari ataupun kegiatan dalam mengerjakan segala suatu yang berhubungan dengan tugas ataupun pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif hendak memacu karyawan untuk menyenangi pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut akan produktif dalam memakai waktunya di tempat kerja serta meningkatkan kinerjanya (Sugiono & Pratista, 2019). Hasil penelitian memperlihatkan apabila lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Perihal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan Handayani et al. (2019) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan rumusan masalah dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

**H2: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan**

### **2.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Perkebunan dan Peternakan Lampung Utara**

Dalam pandangan Busro (2018:89) kinerja karyawan ialah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah.

Menurut Hasibuan (2020) Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sedarmayanti (2021) Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja dengan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sihombing (2018) didapatkan hasil bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka rumusan hipotesis yang di pakai adalah:

**H3: Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Lampung Utara**