

BAB II.

LANDASAN TEORI

2.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (grand theory) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kinerjanya. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. (Ni Kadek Rika Putri Rahayu, 2022)

2.2 Promosi Jabatan

Menurut Robbins dan Coulter (2022) dalam bukunya *Management*, promosi jabatan adalah peningkatan posisi seseorang dalam organisasi yang biasanya disertai dengan peningkatan tanggung jawab dan status. Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Handoko (20220) menyatakan bahwa promosi merupakan salah satu bentuk penghargaan atau imbalan atas prestasi kerja karyawan. Promosi tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga memberikan peluang pengembangan karier. Promosi jabatan dapat diukur dengan adanya perubahan resmi dalam posisi kerja karyawan yang

tercatat dalam dokumen organisasi, seperti surat keputusan promosi, kenaikan gaji, atau perubahan tanggung jawab kerja. Terkadang gender pria wanita serta senioritas tua muda mempengaruhi keputusan tersebut. Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar bisa menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya ia jabat, dan juga demi peningkatan dalam status social.

Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan.

Promosi jabatan merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai yang menunjukkan kinerja unggul secara konsisten. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, promosi jabatan tidak hanya mencerminkan peningkatan status dan tanggung jawab, tetapi juga menjadi indikator pengakuan atas kontribusi nyata pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Ketika seorang pegawai dipromosikan, itu berarti organisasi menilai bahwa individu tersebut memiliki kompetensi dan kapabilitas untuk menjalankan tugas yang lebih kompleks, yang didasarkan pada catatan kinerja sebelumnya. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama dalam proses pengambilan keputusan promosi. Pegawai yang mampu menyelesaikan tugas secara efektif, menunjukkan inisiatif, disiplin, serta mampu bekerja sama dalam tim, biasanya lebih dipertimbangkan untuk naik jabatan. Menurut Handoko (2022), prestasi kerja merupakan indikator penting dalam promosi, karena menunjukkan sejauh mana pegawai memberikan kontribusi terhadap efisiensi dan efektivitas kerja organisasi.

Kinerja yang baik mencerminkan kesiapan pegawai untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar di level jabatan yang lebih tinggi. Selain itu, adanya hubungan yang kuat antara promosi jabatan dan kinerja pegawai juga dapat memicu motivasi kerja di lingkungan organisasi. Pegawai akan terdorong untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerjanya karena melihat adanya peluang karier yang nyata. Promosi menjadi alat strategis untuk mendorong kompetisi sehat dan menciptakan budaya kerja yang dinamis. Oleh karena itu, promosi yang dilakukan secara objektif dan berbasis pada kinerja akan memperkuat sistem meritokrasi dan mendukung pengembangan sumber daya manusia yang profesional dalam organisasi.

2.2.1 Indikator Promosi Jabatan

Menurut T. Hani Handoko (2022), indikator promosi jabatan dapat mencakup:

- 1) Prestasi Kerja (Performance): Pegawai yang menunjukkan kinerja tinggi secara konsisten cenderung lebih diprioritaskan untuk promosi.
- 2) Pengalaman Kerja (Experience): Lamanya waktu kerja, terutama dalam posisi yang relevan, menjadi dasar untuk menilai kesiapan seseorang dipromosikan.
- 3) Pendidikan (Education): Tingkat pendidikan formal yang relevan dengan pekerjaan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.
- 4) Kepemimpinan dan Potensi (Leadership and Potential): Kemampuan memimpin dan potensi untuk mengemban tanggung jawab lebih tinggi sangat menentukan dalam proses promosi.

- 5) Loyalitas dan Disiplin: Loyalitas terhadap organisasi dan kedisiplinan kerja menjadi faktor penting untuk kepercayaan dalam posisi baru.

Pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan atau pegawai menurut Handoko (2020:179) adalah:

- a. Pengalaman (lamanya pengalaman kerja pegawai).
- b. Kecakapan (keahlian atau kecakapan).
- c. Kombinasi kecakapan dan pengalaman (lamanya pengalaman dan kecakapan).

2.2.2. Jenis-Jenis Promosi ASN

Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, bahwa jenis-jenis promosi ASN adalah sebagai berikut :

- a. Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah

Kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dapat diberikan kepada ASN setelah yang bersangkutan mengikuti ujian penyesuaian pangkat yang diselenggarakan oleh dinas dan dinyatakan lulus serta memenuhi persyaratan lainnya yang ditentukan.

Syarat Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah :

- a) Memiliki STTB/Ijazah dari lembaga pendidikan yang telah diakreditasi oleh Depdiknas atau instansi yang berwenang;
- b) Lulus ujian penyesuaian ijazah, yaitu : TPA untuk kenaikan pangkat ke golongan III/a dan TPIU untuk kenaikan pangkat ke golongan II/a;
- c) ASN yang bersangkutan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir yang dimiliki;

b. Kenaikan Pangkat Pilihan

Syarat Kenaikan Pangkat Pilihan :

- a) Berada satu tingkat di bawah jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan yang didudukinya;
- b) Menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya;
- c) Menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara;
- d) Sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir;
- e) Sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam jabatan struktural yang didudukinya (dihitung kumulatif dalam tingkat jabatan struktural yang sama);
- f) Setiap unsur DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

c) Kenaikan Pangkat Reguler

Syarat Kenaikan Pangkat Reguler :

- a) Tidak menduduki jabatan struktural/fungsional tertentu; Diangkat dalam jabatan struktural dengan pangkat masih dibawah jenjang pangkat yang ditentukan tetapi telah 4 tahun dalam pangkat terakhir yang dimiliki; Menduduki jabatan struktural dan pangkatnya telah mencapai jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu; atau sedang tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural/fungsional tertentu;
- b) Sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir;
- c) Setiap unsur DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan

d) Tidak melampaui pangkat atasan langsungnya.

d) Kenaikan Pangkat Anumerta

a) Kenaikan pangkat anumerta diberikan setingkat lebih tinggi tmt.

PNS yang bersangkutan meninggal;

b) CPNS yang meninggal, diangkat menjadi PNS terhitung mulai awal bulan yang bersangkutan meninggal dan berlaku ketentuan sebagaimana dimaksud dalam point a;

c) Keputusan kenaikan pangkat anumerta diberikan sebelum ASN yang meninggal tersebut dimakamkan.

e) Kenaikan Pangkat Pengabdian

a) Kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi diberikan tmt.

ASN yang bersangkutan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri;

b) CPNS yang cacat karena dinas dan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri, diangkat menjadi ASN dan berlaku ketentuan yang telah ditetapkan.

Adapun Permasalahan dan kondisi ideal yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kesempatan promosi: Sejauh mana pegawai memiliki peluang untuk naik jabatan.
- b. Keadilan promosi: Promosi harus didasarkan pada kinerja dan kompetensi, bukan faktor favoritisme.
- c. Prosedur promosi: Adanya mekanisme yang jelas, transparan, dan adil dalam proses promosi.

Sedangkan Kondisi Ideal bahwa Pegawai merasa memiliki peluang yang setara untuk dipromosikan berdasarkan prestasi kerja mereka. Proses promosi dilakukan dengan transparansi dan tidak menimbulkan rasa ketidakadilan.

Selanjutnya unsur yang mempengaruhi kondisi ideal diatas adalah :

- a. Kebijakan organisasi: Apakah organisasi memiliki aturan yang mendukung promosi berbasis merit.
- b. Kepuasan kerja: Kurangnya promosi dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.
- c. Ketersediaan posisi: Peluang promosi berkurang jika posisi jabatan terbatas.

2.3 Disiplin Kerja

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang telah di tetapkan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu di jatuhkan kepada pihak yang melanggar. Di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen dan sangsi bagi pelanggarnya.

(Rivai, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

(Robinns, 2022) menyatakan terdapat tiga aspek disiplin kerja antara lain: Disiplin waktu, disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

1. Disiplin peraturan, Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.
2. Disiplin tanggung jawab, Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan

2.3.1. Jenis Disiplin Kerja Dalam Organisasi

(Siagian, 2021: 304) dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin kerja dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan korektif.

a. Pendisiplinan Preventif.

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para Pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para Pegawai berperilaku negatif.

b. Pendisiplinan Korektif.

Jika ada Pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung Pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

Simamora, (2022 : 610) menyatakan bahwa : “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri Pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi.”

(Widjaja, 2020:29) Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau Organisasi dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini, disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi.: “Dengan perkataan lain disiplin adalah unsur yang penting yang mempengaruhi prestasi dalam organisasi. Tidak ada organisasi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin dalam derajat yang lebih tinggi. Disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

2.3.2. Faktor – faktor Mempengaruhi Tingkat Disiplin Kerja

(Hasibuan, 2021) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan, mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Kepemimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru

oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

3. Balas Jasa, mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
5. Waskat, Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
6. Ketegasan, Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

7. Sangsi, Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berdasarkan uraian di atas memberikan arti bahwa makin tinggi disiplin kerja seorang pegawai maka makin tinggi pula hasil kinerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya makin rendah disiplin kerja seorang pegawai maka makin rendah pula kinerja pegawai tersebut. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau Organisasi serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin, karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja pegawai.

(Sutrisno, 2020:86) Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di

sekitarnya. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.

Alfred R. Lateiner (2020) menekankan bahwa disiplin bukan hanya tentang hukuman, tetapi lebih kepada kepatuhan sukarela terhadap aturan-aturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin yang baik menunjukkan bahwa pegawai atau anggota organisasi memiliki kesadaran dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan menjaga keteraturan organisasi.

2.3.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Alfred R. Lateiner dalam Imam Soejono (2020: 72), umumnya disiplin kerja dapat diukur dari 3 indikator yaitu :

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2) Disiplin Peraturan dan Berpakain

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

3) Disiplin Tanggung Jawab Kerja

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang Pegawai.

Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai pada suatu organisasi.

2.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan menurut As'ad (2020:174) adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan. Fraser dalam Robbins (2022: 209) menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, yang meliputi pelayanan pegawai, kondisi kerja dan hubungan pegawai.

Sedarmayanti (2021:57) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Nitisemito (2020:183) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja

dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Tohardi (2020:136), lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas. Para pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja pegawainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Anoraga (2020:79) menyatakan lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik atau menyenangkan akan membawa pengaruh yang baik pada semua pihak baik para pekerja, pimpinan ataupun pekerjaannya. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar pegawai/pegawai merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan. Dengan berdasarkan teori-teori lingkungan kerja tersebut di atas dapat diuraikan bahwa definisi konseptual lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum.

2.4.1. Komponen Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja menurut Frasser Dalam Robbins, (2022:211) adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan fisik. Lingkungan fisik merupakan segala sesuatu dari molekul (faktor-faktor fisik) yang ada di sekitar pekerja yang dianggap perlu dan dapat mempengaruhi dalam pelaksanaan kerja. Lingkungan fisik, meliputi:

a) Peralatan kerja

Alat dan bahan yang tersedia merupakan komponen yang sangat menunjang dalam aktivitas pekerjaan. Peralatan kerja (fasilitas) yang masih layak pakai, misalnya: kendaraan operasional, komputer, mesin produksi, akan memudahkan pekerjaan pegawai.

b) Sirkulasi udara

Sirkulasi udara dalam ruangan kerja sangat diperlukan. Sirkulasi udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai, dan sebaliknya, jika sirkulasi udara tidak lancar, terutama jika ruangan penuh dengan pegawai, maka pegawai akan merasakan pengap dan sesak. Akibatnya akan sangat mempengaruhi pekerjaan pegawai.

c) Penerangan

Dalam melaksanakan tugas, pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

Penerangan dalam bekerja tidak hanya bersumber pada penerangan listrik, tetapi penerangan sinar matahari juga sangat diperlukan.

d) Tingkat kebisingan

Kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan, akibatnya akan menimbulkan kerugian.

e) Pewarnaan

Pewarnaan berhubungan dengan kejiwaan seseorang. Warna dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan bukan hanya pewarnaan dinding saja tetapi sangat luas termasuk pewarnaan mesin-mesin, pewarnaan peralatan, pewarnaan seragam, juga perlu mendapat perhatian.

f) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang, sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih berdisiplin. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat pegawai bekerja, tetapi jauh lebih luas, misalnya: kebersihan kamar mandi, konstruksi gedung yang memudahkan untuk membersihkannya (seperti: lantai keramik).

g) Tata ruang kerja

Tata ruang kerja merupakan penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaan secara terperinci dari ruang tersebut.

Penyusunan alat-alat kerja pada letak yang tepat dapat menimbulkan kepuasan kerja pegawai. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam tata ruang kerja, antara lain: perlu memperhatikan jarak terpendek (efisiensi), perlu memperhatikan rangkaian yang sejalan dengan urutan penyelesaian tugas, menggunakan sepenuhnya ruangan yang ada dan dapat diubah atau disusun kembali.

2) Lingkungan psikososial (non fisik).

Lingkungan psikososial merupakan keseluruhan fenomena (peristiwa, situasi, atau kondisi) yang secara potensial mempengaruhi pekerja dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Lingkungan psikososial meliputi:

a) Kebutuhan pegawai

Kebutuhan pegawai meliputi imbalan, prestasi kerja dan adanya pengakuan dari pihak organisasi atas hasil kerja.

b) Norma kerja kelompok

Norma kerja kelompok meliputi prosedur dan pedoman yang memuat norma standar atau sasaran kerja yang dilakukan dalam kelompok.

c) Peran dan sikap pegawai

Pegawai sebagai seorang pekerja mempunyai sikap dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diembannya dan hal tersebut akan mempengaruhi perilaku. Besarnya tugas-tugas yang diberikan pada pegawai harus disesuaikan dengan kemampuan fisik dan akademik, juga seimbang antara pegawai satu dengan yang lain.

d) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja menyangkut hubungan diantara pegawai itu sendiri serta kerja sama diantara pegawai. Hubungan pegawai akan menentukan tingkat produktivitas kerja dari pegawai tersebut. Hubungan yang tidak serasi akan menurunkan tingkat produktivitas kerja.

e) Hubungan dengan atasan

Hubungan dengan atasan menyangkut hubungan pegawai dan atasan dalam berkomunikasi serta kebijaksanaan atasan. Hal ini juga menyangkut perhatian dari atasan yang cukup, sehingga akan dapat mendorong terciptanya hubungan pegawai yang serasi.

Komponen-komponen dari lingkungan kerja kebanyakan menurut

Moekijat (2020:144) adalah:

- 1) Penerangan,
- 2) Warna,
- 3) Udara,
- 4) Suasana,
- 5) Tata ruang kantor.

2.4.2. Jenis Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2021:217) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c. Udara

Di dalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f. Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama pegawai dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja pegawai akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.

- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja pegawai bisa akan lebih maksimal.

2.4.3. Indikator lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2021), lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi utama: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik, masing-masing memiliki indikator yang spesifik untuk menilai kondisi kerja yang optimal.

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Indikator-indikatornya meliputi:

- 1) Penerangan: Pencahayaan yang memadai sangat penting untuk keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang kurang atau berlebihan dapat menyebabkan kelelahan mata dan menurunkan produktivitas.

- 2) Sirkulasi Udara: Sirkulasi udara yang baik memastikan ketersediaan oksigen yang cukup, menjaga kesehatan, dan kenyamanan karyawan selama bekerja.
- 3) Kebisingan: Tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan kerja, serta berpotensi menyebabkan stres atau gangguan pendengaran.
- 4) Bau Tidak Sedap: Aroma yang tidak menyenangkan di lingkungan kerja dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan karyawan.
- 5) Tata Warna: Penggunaan warna yang tepat dalam ruang kerja dapat memengaruhi suasana hati dan semangat kerja karyawan.
- 6) Kelembaban: Kelembaban udara yang sesuai penting untuk kenyamanan dan kesehatan karyawan, mencegah udara yang terlalu kering atau lembab.
- 7) Dekorasi: Dekorasi yang baik, termasuk tata letak dan estetika ruang kerja, dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dan meningkatkan semangat kerja.
- 8) Keamanan: Keamanan di tempat kerja meliputi perlindungan terhadap risiko fisik dan psikologis, serta keberadaan sistem keamanan yang memadai.

Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan hubungan interpersonal dan atmosfer psikologis di tempat kerja. Indikator-indikatornya meliputi:

- 1) Hubungan dengan Atasan: Interaksi yang baik antara karyawan dan atasan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

- 2) Hubungan dengan Rekan Kerja: Kerjasama dan komunikasi yang efektif antar rekan kerja penting untuk menciptakan tim yang solid dan produktif.
- 3) Hubungan dengan Bawahan: Bagi karyawan yang memiliki bawahan, kemampuan memimpin dan membina hubungan yang baik sangat penting untuk efektivitas tim.

2.5 Kinerja Pegawai

Menurut Mas'ud (2021), kinerja adalah "Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Robbins (2022:56) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara (2022:28) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2021:13) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan definisi dan batasan kinerja dari para ahli di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya

tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

2.5.1. Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Gibson dalam Rivai (2021:93) berbagai faktor mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (*job description*).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Pegawai dalam suatu organisasi dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Menurut Sedarmayanti (2021:97) ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

1. Kepercayaan diri
2. Rasa tanggung jawab
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan
4. Pandangan ke depan
5. Mampu menyelesaikan persoalan
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah

7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

Simamora, (2022:146) berpendapat penilaian kinerja dalam suatu organisasi merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja, serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu pegawai. Penilaian kinerja yaitu memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi pegawai untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi.

Menurut Simamora (2022:148) Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Manfaat dari penilaian kinerja sendiri dapat dilihat melalui dua segi yaitu:

1. Segi administratif, yaitu:
 - a. Sebagai dasar pembuat keputusan promosi, pemberhentian, dan mutasi
 - b. Sebagai alat menetapkan kebutuhan pelatihan
 - c. Sebagai kriteria dalam seleksi dan penempatan
 - d. Dasar penilaian manfaat pelatihan
 - e. Dasar penilaian efisiensi dan produktivitas
 - f. Metode administrasi penggajian
2. Segi pengembangan pegawai, yaitu:
 - a. Sebagai alat untuk mengenali kelemahan pegawai

- b. Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik
- c. Alat untuk meningkatkan motivasi pegawai
- d. Alat untuk mendorong pemimpin melakukan pengamatan terhadap perilaku setiap bawahannya, untuk kemudian dikenali kebutuhan pelatihannya
- e. Alat untuk menunjukkan kekurangan masa lalu dan menambah kekuatan pegawai di masa yang akan datang.

2.5.2. Faktor – faktor dalam penilaian kinerja

Menurut Dessler (2022:31) ada lima faktor dalam penilaian kinerja:

- 1. Kualitas pekerjaan, meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran
- 2. Kuantitas Pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- 3. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- 4. Kehadiran, meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu
- 5. Konservasi, meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Adapun indikator penilaian kinerja pegawai menurut Mas'ud (2021:44) adalah sebagai berikut:

- 1. Kualitas, Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari

penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas, Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Berdasarkan teori-teori di atas, peneliti menentukan indikator kinerja pegawai berdasarkan pendapat Mas'ud (2021) karena sesuai dengan kondisi faktual di lokasi penelitian, yang terdiri atas :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian

2.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sejenis terdahulu menjadi tolok ukur penulis dalam melakukan penelitian ini yaitu sebagaimana tabel berikut.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

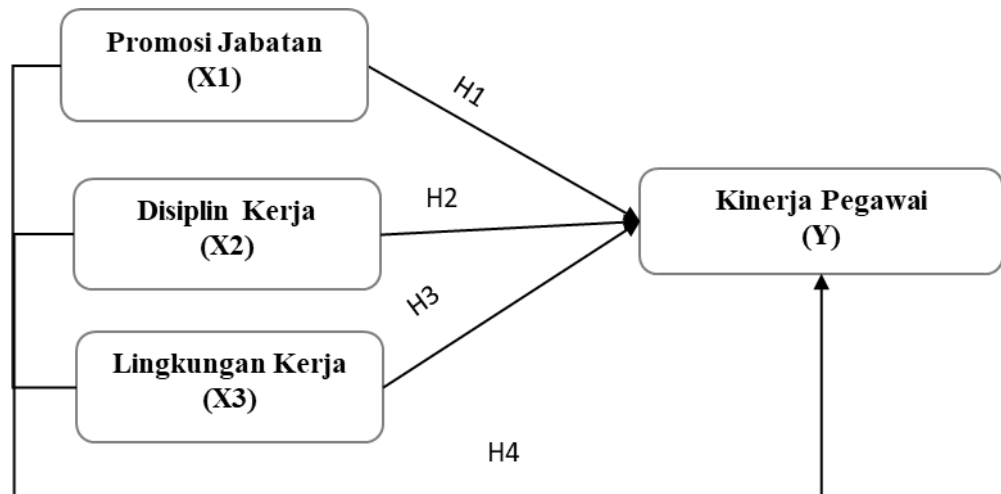
Judul	Peneliti	Hasil Penelitian	Publikasi
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bea Dan Cukai Kota Cirebon	Hendry Octa Ismail	dianalisa dengan menggunakan SPSS 26.0 for Windows dengan tingkat kemaknaan (α) 0.05. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh lingkungan kerja melihat dari nilai thitung variabel lingkungan kerja (X) sebesar $12.993 \geq t_{\text{tabel}} (0,68188)$. Dan berdasarkan uji F variabel bebas sebesar 168.189 atau ada pengaruh karena tingkat Sig sebesar 0,00 atau lebih kecil dari 0,05 (p	Vol 3 No 2 (2024): Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi (JAMBA K)
Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta	Yogi Widyoseno ¹ , Nani Irma Susanti ²	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan, secara parsial variabel disiplin kerja (X ₂) dan variabel kompetensi (X ₃) menunjukkan nilai t hitung > t tabel artinya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk variabel kompensasi X ₁ menunjukkan nilai t hitung < t tabel secara parsial variabel kompensasi X ₁ tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji regresi menunjukan semua variable independent berpengaruh positif.	JURNAL STIE SEMARA NG VOL 16 No 3 Edisi Oktober 2024 ISSN: 2085-5656, e-ISSN :2252-7826 DOI: 10.33747
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bea Dan Cukai Kota Bekasi	Indra Riswantoko	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh lingkungan kerja melihat dari nilai thitung variabel lingkungan kerja (X) sebesar $19,914 \geq t_{\text{tabel}} (0,213)$. Dan berdasarkan uji F variabel bebas sebesar 396.559 atau ada pengaruh karena	Jurnal Ekonomi Manajemen (JEKMa) Volume 27 No 1 Tahun 2023

		tingkat Sig sebesar 0,00 atau lebih kecil dari 0,05	
Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta	Yogi Widyoseno, Nani Irma Susanti	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan, secara parsial variabel disiplin kerja (X2) dan variabel kompetensi (X3) menunjukkan nilai t hitung > t tabel artinya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk variabel kompensasi X1 menunjukkan nilai t hitung < t tabel secara parsial variabel kompensasi X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji regresi menunjukan semua variable independent berpengaruh positif.	DOI: https://doi.org/10.33747/seriesmg.v1i6i3.761
Pengaruh Disiplin Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu)	Damayanti, Habe, dan Kawuluan	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 69,9 persen. Promosi Jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 57,1 persen. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 76,7 persen, sedangkan sisanya sebesar 23,3 persen merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.	Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis Vol 2 No.1 (2022)
Pengaruh Disiplin Kerja Dan Promosi Jabatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumut	Nurasnita, dan Harahap	1) Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Promosi Jabatan karyawan (X2) sebesar 0,636 atau 63,6%. 2) Pengaruh promosi jabatan (X1) terhadap kinerja karyawan (X3) sebesar 0,725 atau 72,5%. 3) Pengaruh Promosi Jabatan karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (X3) sebesar 0,137 atau 13,7%.	JURNAL PLANS Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis Volume 13 No. 2 November 2022

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo	Yulia Aniasari, Retno Wulansari	Terdapat Pengaruh Positif Antara Variabel Disiplin Kerja (X) Terhadap Variabel Kinerja (Y). Constanta $a = 32,207$ bermakna, jika tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X) atau variabel bebas bernilai tetap, maka nilai variabel Kinerja (Y) sebesar 32,207. Didapatkan $t_{hitung} 4,084 > t_{tabel} 2,017$ dengan taraf 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak maka dalam penelitian ini menetapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo.	Jurnal PERKUSI Volume 1, Nomor 2, April 2021
Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur.	Nana Wariati, Dahniar, Tinik Sugiati	Hasil regresi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagaimana dalam tabel 5.14 di peroleh nilai $t_{hitung} = 3,919 > t_{tabel} 1,996$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terbukti bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.	Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 3, Nomor 3, Oktober 2022

2.7 Kerangka Pikir

Berdasarkan kajian teori dan pustaka yang telah diuraikan di atas, maka kerangka pemikiran digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka berpikir

2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat, dengan pendugaan atau dugaan dari suatu penelitian dan harus dibuktikan kebenarannya (Sihombing Cristina Mega, 2022). Berdasarkan uraian teoritik diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

2.8.1. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai

Handoko (20220) menyatakan bahwa promosi merupakan salah satu bentuk penghargaan atau imbalan atas prestasi kerja karyawan. Promosi tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga memberikan peluang pengembangan karier.

Hasil penelitian oleh Permatasari dkk. (2019) di PT. PINDAD (Persero) Bandung menemukan bahwa promosi jabatan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 36,2%. Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1: Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung.

2.8.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Alfred R. Lateiner (2020) menekankan bahwa disiplin bukan hanya tentang hukuman, tetapi lebih kepada kepatuhan sukarela terhadap aturan-aturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Mathis & Jackson (2023) menekankan bahwa disiplin kerja yang didukung oleh sistem reward and punishment yang jelas dapat menciptakan budaya organisasi yang kondusif bagi peningkatan kinerja. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai karena semakin disiplin pegawai maka semakin tinggi pula produktivitas kerja Pegawai pada instansi pemerintah. Hasil penelitian Penelitian oleh Yogi Widyoseno dan Nani Irma Susanti (2024) di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Surakarta menemukan bahwa terdapat pengaruh secara simultan, secara parsial variabel disiplin kerja (X2) dan variabel kompetensi (X3) menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel artinya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk variabel kompensasi X1 menunjukkan nilai t hitung $< t$ tabel secara parsial variabel kompensasi X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil uji regresi menunjukan semua variable independent berpengaruh positif. Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung.

2.8.3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2021:57) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Hasil penelitian Penelitian oleh Indra Riswantoko (2023) Di Kantor Bea Dan Cukai Kota Bekasi Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh lingkungan kerja melihat dari nilai thitung variabel lingkungan kerja (X) sebesar $19,914 \geq t_{\text{tabel}} (0,213)$. Dan berdasarkan uji F variabel bebas sebesar 396.559 atau ada pengaruh karena tingkat Sig sebesar 0,00 atau lebih kecil dari 0,05. Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H3: lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung.

2.8.4. Pengaruh promosi jabatan, disiplin dan lingkungan secara Bersama sama terhadap kinerja pegawai

Handoko (20220) menyatakan bahwa promosi merupakan salah satu bentuk penghargaan atau imbalan atas prestasi kerja karyawan.

Sedarmayanti (2022) mendefinisikan disiplin kerja sebagai ketaatan karyawan terhadap peraturan, norma, dan etika organisasi, yang tercermin dalam perilaku kerja teratur dan konsisten. Disiplin yang baik mendorong efisiensi dan efektivitas kinerja.

Alfred R. Lateiner (2020) menekankan bahwa disiplin bukan hanya tentang hukuman, tetapi lebih kepada kepatuhan sukarela terhadap aturan-aturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Sedarmayanti (2021:57) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok Tambunan, H. (2023) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam periode waktu tertentu.

Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah: Studi Kasus pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur" oleh Nurul Hidayah (2022) Hasil: Semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F-hitung $42,763 > F\text{-tabel } 2,76$. Lingkungan kerja menjadi faktor dominan dengan koefisien regresi 0,498, dilanjutkan disiplin kerja (0,367) dan promosi jabatan (0,285)

berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H4: promosi jabatan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara Bersama sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung.