

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

###### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018:2) “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya” dan menurut Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa: “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”. Sedangkan menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah “manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu usaha yang

dilakukan guna mengembangkan keterampilan dan nilai seseorang guna mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efisien dan efektif.

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hamali (2018:6) yaitu:

### **a. Perencanaan**

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program ke karyawan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

### **b. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

### 3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan tujuan sebagaimana dijelaskan menurut Sedarmayanti (2017:9) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan

berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.

- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Tujuan dan fungsi penerapan manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan manusia membutuhkan peran serta karyawan dan tim kerja dalam organisasi. Dukungan mereka harus sesuai dengan tujuan organisasi, melalui motivasi dan pemeliharaan karyawan, tujuan ini akan dapat berjalan dengan diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Di samping itu, dukungan dan peran serta tersebut juga dapat menjaga nama baik perusahaan, peningkatan efektifitas organisasi dan jalannya usaha pada tingkat fungsional serta tingkat individu karyawan.

#### 4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Ricardianto (2018:19) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia terbagi dalam dua kegunaan, yaitu.

1) Kegunaan Pengembangan SDM bagi organisasi:

- a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi
- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan
- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih tepat
- d. Meningkatkan semangat kerja dan komitmen organisasi
- e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen
- f. Mengefektifkan jalannya komunikasi operasional
- g. Penyelesaian konflik secara fungsional

2) Kegunaan Pengembangan SDM bagi Pegawai:

- a. Keputusan lebih baik
- b. Kemampuan menyelesaikan masalah
- c. Internalisasi dan operasional faktor motivasional
- d. Dorongan meningkatkan kemampuan kerja
- e. Memperbesar rasa percaya diri
- f. Tersedianya informasi program pengembangan kemampuan
- g. Meningkatkan kepuasan kerja
- h. Meningkatkan pengakuan atas kemampuan individu
- i. Memperbesar tekad untuk mandiri

## 5. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:21), komponen tenaga kerja manusia yaitu:

### 1) Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut. Tujuan utama dari seorang pengusaha adalah mendapatkan keuntungan dan menanggung resiko yang akan terjadi dalam kegiatan usahanya.

### 2) Karyawan

Karyawan adalah penjual jasa dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan sebelumnya dan telah disepakati. Karyawan wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas dua bagian yaitu karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

### 3) Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan, sedangkan kepemimpinan adalah gaya

seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan apa yang diperintahkan.

## **2.1.2. Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins & Coulter dalam Edison (2018:210) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja, Yusuf (2015:279). Menurut Kotler dan Keller dalam Busron (2018:102) kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan. Semakin tinggi tingkat kualitas hasil kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seseorang.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian karyawan perusahaan terhadap pekerjaannya atas keadaan kerja, hasil dan kerja itu sendiri serta dari berbagai aspek pekerjaan lainnya yang dirasakan sehingga timbullah kepuasan dalam bekerja.

## 2. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto (2015:211) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Sejauh mana suatu pekerjaan dapat memberikan karyawan suatu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

b. Upah/ gaji dan bentuk finansial lainnya

Sejauh mana jumlah remunerasi finansial yang diterima dapat dilihat sebagai keadilan bagi orang lain dalam organisasi.

c. Kesempatan promosi (*promotion opportunities*)

Sejauh mana kemungkinan untuk kenaikan pangkat dalam organisasi tersedia.

d. Pengawasan (*supervision*)

Sejauh mana kemampuan atasan untuk memberikan bantuan secara teknis dan dukungan berperilaku dapat diterima.

e. Rekan kerja (*coworkers*)

Sejauh mana rekan kerja secara teknis ahli dalam pekerjaannya dan dapat memberikan dukungan secara sosial.

### 3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat meimbulkan dan mendorong kepuasan kerja adalah sebagai berikut Iskandar dan Yuhansyah (2018:66).

a. Faktor psikologi,

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

b. Faktor sosial,

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya dan berat ringannya pekerjaan.

c. Faktor fisik,

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

d. Faktor finansial,

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besaran gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan balas jasa yang adil dan layak.

#### 4. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Smith dalam Indrasari (2017:45) menyatakan terdapat 5 (lima) indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

b. Kepuasan terhadap gaji

Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.

c. Kesempatan promosi

Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila

pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.

d. Kepuasan terhadap supervisi

Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.

e. Kepuasan terhadap rekan kerja

Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja, yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

## 5. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Badriyah (2015:229-230), lima aspek kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan kepada mereka untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, serta menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai usaha keras mereka mengerjakan tugas

tersebut. Karakteristik ini menjadikan pekerjaan secara mental menantang.

b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang adil serta sesuai dengan harapan mereka. Dikatakan adil apabila pemberian upah ini didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah karyawan. Tentunya, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Intinya, besarnya upah bukan jaminan untuk mencapai kepuasan. Hal yang lebih penting adalah persepsi keadilan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Berbagai studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai Kepuasan kerja yang tidak berbahaya. Oleh karena itu, temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

d. Rekan kerja yang mendukung

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekadar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya, orang yang tipe kepribadiannya sesuai dengan pekerjaan yang mereka pilih lebih menunjukkan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya. Dengan demikian, lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut dan mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

### 2.1.3. Pengawasan

#### 1. Pengertian Pengawasan

Menurut Bernhard (2018:1978) menyatakan pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Hal ini dapat dipahami, bahwa bagaimana tepatnya perencanaan yang dibuat tidak akan mencapai hasil maksimal tanpa adanya fungsi pengawasan. Sedangkan menurut Situmeang

(2017:150), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan- tujuan organisasi dalam manajemen tercapai.

Berdasarkan pengertian pengawasan menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas atau lingkungan unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan sehingga terjadilah keteraturan dalam sebuah perusahaan.

## **2. Dimensi Pengawasan Kerja**

Berikut merupakan dimensi dari pengawasan menurut Saputra (2020: 674-675) antara lain:

### **a. Kontrol Masukan**

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (selection) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti: Seleksi pada

Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

b. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan.

c. Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti: Target Kerja, Hadiah/Bonus.

d. Supervisi

Suatu bentuk kegiatan yang mengontrol kepatuhan pekerjaan yang meliputi; manusia (karyawan), obyek alat, dan hasil pekerjaan.

e. Keselarasan

Tujuan Proses cek dan pengecekan kembali jadwal penyelesaian dengan sasaran bagian pekerjaan dan tujuan organisasi.

### 3. Faktor Yang Mempengaruhi Variabel Pengawasan

Muhamammad (2018:159-160) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu:

- a. Perubahan lingkungan
- b. Peningkatan kolektifitas organisasi
- c. Kesalahan-kesalahan dan kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang
- d. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

### 4. Tipe-tipe Pengawasan

Menurut Handoko (2017:359) bahwa tipe-tipe pengawasan adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengawasan Pendahuluan

Yaitu pengawasan yang dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

## 2. Pengawasan Pelaksanaan Kegiatan

Yaitu dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Tipe ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui terlebih dahulu atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatankegiatan bisa untuk dilanjutkan.

## 3. Pengawasan Umpan Balik

Yaitu dimana mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

## 5. Pentingnya Pengawasan

Menurut Busro (2018:160) ada beberapa alasan mengapa dalam suatu organisasi di perlukan pengawasan, antara lain sebagai berikut:

1. Manusia penyelenggara kegiatan operasional merupakan makhluk yang tidak sempurna dan secara inheren memiliki keterbatasan, baik dalam arti interpretasi makna suatu rencana.
2. Keterbatasan kemampuan, pengetahuan, maupun keterampilan.
3. Dengan iktikad yang paling baik, dedikasi dan loyalitas yang tinggi dan penerahan kemampuan mental dan fisik sekalipun, para penyelenggara kegiatan operasional mungkin saja berbuat khilaf dan bahkan mungkin kesalahan.
4. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak semua anggota organisasi yang selalu menampilkan perilaku demikian.

## 2.1.4. Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Enny (2019:17) Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak dan Menurut Umi dan Sri (2018: 25) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja asama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan yang menjadi keinginan kuat seseorang.

### 2. Dimensi Motivasi

Menurut Jepry dan Nanda (2020:1980) Dimensi motivasi adalah:

#### a. Kondisi Kerja.

Ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun,

asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.

b. Perencanaan Kerja.

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

c. Pengawasan

Di lakukan dengan memeriksa pekerjaan yang sedang dilakukan untuk mengetahui apakah dikerjakan dengan benar dan hasilnya sesuai dengan yang dikehendakinya.

d. Penghargaan

Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

### 3. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikogis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan Enny (2019: 25), yaitu:

a. Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup,

keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

#### 4. Prinsip-prinsip Motivasi

Menurut Mulyadi (2015:93-94) menyatakan bahwa terdapat beberapa prinsip motivasi antara lain:

1. Prinsip kerja sama

Untuk mengupayakan motivasi, memberikan pendapat, dan membantu dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

2. Prinsip berkomunikasi

Komunikasi sangat menentukan dalam membuat keputusan, dengan komunikasi yang jelas dan tepat maka seluruh pekerja akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui bantuan pekerjaan bawahan

Sebagai pimpinan, harus menyadari bahwa bawahan selalu punya andil dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan, dengan pengakuan pimpinan tersebut maka karyawan atau pekerja akan lebih mudah dimotivasi.

#### 4. Prinsip Penugasan

Sebagai pimpinan harus berani mengambil keputusan dalam hal penugasan atau memberikan wewenang kepada bawahannya atas pekerjaan yang akan dilakukan, dengan kepercayaan antara atasan kepada bawahan itu semua akan membuat karyawan atau pekerja termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan pada perusahaan.

#### 5. Prinsip memperhatikan karyawan

Seorang pimpinan yang selalu memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh karyawan atau pekerja akan bisa membuat karyawan atau pekerja tersebut termotivasi yang pada akhirnya karyawan atau pekerja akan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para pimpinan perusahaan.

#### 5. Teknik Motivasi Kepada Karyawan

Menurut Mulyadi (2015:94-96) menyatakan bahwa untuk memotivasi para pegawai itu ada beberapa cara yang bisa ditempuh antara lain:

1. Teknik untuk memenuhi kebutuhan karyawan/pekerja secara moral maupun secara material.

Merupakan salah satu teknik motivasi kerja karyawan atau pekerja yang dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan

karyawan seperti pemberian penghargaan, apresiasi, dukungan, atau kompensasi

## 2. Teknik komunikasi persuasive.

Merupakan salah satu teknik motivasi kerja karyawan atau pekerja yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pekerja secara ekstrologis, teknik ini dirumuskan "AIDDAS"

A = *Attention* (Perhatian) I = *Interest* (Minat)

D = *Desire* (Hasrat)

D = *Decision* (Keputusan)

A = *Action* (Aksi/Tindakan)

S = *Satisfaction* (Kepuasan)

### 2.1.5. Disiplin Kerja

#### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Umi dan Sri (2018: 42) 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan menurut Ajabar (2020: 45) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan

menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Arief (2020: 226) mengatakan Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapai. Berdasarkan pengertian Kedisiplinan menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja menjadi sebuah hal yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mendukung keberhasilan dan peningkatan kinerja yang lebih baik di perusahaan guna mencapai tujuan utama dari perusahaan.

## **2. Dimensi Disiplin Kerja**

Menurut Nasution (2020:87) indikator-indikator dalam disiplin kerja yaitu:

### **a. Tingkat kehadiran**

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

### **b. Tata cara kerja**

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

c. Ketaatan pada atasan

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Kesadaran bekerja

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwaseseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

e. Tanggung jawab

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, selain itu juga mampu mempertanggung jawabkan akibat dari perbuatannya di perusahaan dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Arief (2020:233) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

#### **4. Fungsi Disiplin kerja**

Menurut Arief (2020: 231), Fungsi disiplin kerja yaitu:

1. Menata kehidupan bersama
2. Membangun kepribadian
3. Melatih kepribadian
4. Hukuman
5. Menciptakan lingkungan kondusif

#### **5. Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:139) adapun tujuan disiplin kerja, yaitu:

1. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.

5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

## 2.2. Landasan Empiris

Penelitian–penelitian yang menyangkut kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, pengawasan, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai berikut:

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

No	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Rahmad Ardhiansyah, Mei Retno, Hesty Prima Rini/ 2022/ Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Pelita Offset Jombang e-ISSN: 2656- 6753, p-ISSN: 2598-9944 Volume: 5 Nomor: 4 Tahun: 2022	<b>Motivasi:</b> a. Motif atas kebutuhan pekerjaan b. Ekspetasi c. Insentif <b>Lingkungan Kerja:</b> a. Suasana kerja b. Tersedianya fasilitas kerja c. Sarana dan Prasarana <b>Disiplin kerja:</b> a. Tanggung Jawab b. Ketepatan waktu c. Ketaatan	Metode penelitian: Kuantitatif  Alat analisa: PLS	Disiplin kerja secara positif dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja dilihat dari pengujian hipotesis Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

No	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
2	Agus Purwoko/2018/ Pengaruh pengawasan Terhadap disiplin kerja badan penanggulangan bencana daerah kabupaten berau ISSN 2621- 0975 Volume: 2 Nomor: 1 Tahun: 2018	<b>Pengawasan:</b> a. Pelaksanaan tugas b. Pengambilan keputusan  <b>Disiplin kerja:</b> a. Tanggung Jawab b. Ketepatan waktu c. Ketaatan	Metode Penelitian : kuantitatif  Alat Analisa : regresi linier sederhana	Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Daerah. Kabupaten Berau.
3	Muhammad Arif Saragih/2018/ Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor pertanahan kabupaten simalungun ISSN : 2338- 4328 Volume: 6 Nomor: 2 Tahun: 2018	<b>Motivasi:</b> a. Motif atas kebutuhan pekerjaan b. Ekspetasi c. Insentif  <b>Kepuasan Kerja:</b> a. Gaji b. Prestasi kerja c. Pekerjaain itu sendiri  <b>Disiplin kerja:</b> a. Tanggung Jawab b. Ketaatan c. Ketepatan waktu	Metode kuantitatif  Alat analisa : regresi linier berganda	Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun baik secara simultan maupun parsial.

No	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
4	Said Muhammad Rizal, Radiman/2019/ Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. ISSN 2623- 2634 Volume: 2 Nomor: 1 Tahun: 2019	<p><b>Motivasi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Motif atas kebutuhan pekerjaan</li> <li>b. Ekspektasi</li> <li>c. Insentif</li> </ul> <p><b>Pengawasan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pelaksanaan tugas</li> <li>b. Pengambilan keputusan</li> </ul> <p><b>Kepemimpinan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Gaya Kepemimpinan</li> <li>b. Efektifitas kepemimpinan</li> <li>c. Kemajuan divisi atau perusahaan</li> <li>d. Tanggung jawab</li> </ul> <p><b>Disiplin kerja:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tanggung Jawab</li> <li>b. Ketaatan</li> <li>c. Ketepatan waktu</li> </ul>	<p>Metode penelitian : kuantitatif</p> <p>Alat analisa : regresi linear berganda.</p>	<p>Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai. Motivasi, pengawasan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai.</p>
5	Rindi Andhika, Dewi Nurmasari Pane/2018/ pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap adap disiplin kerja karyawan	<p><b>Komitmen Organisasi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Loyalitas</li> <li>b. Tanggung jawab</li> </ul> <p><b>Pengawasan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pelaksanaan tugas</li> </ul>	<p>Metode Penelitian: kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: regresi linier berganda,</p>	<p>Komitmen organisasi dan pengawasan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan</p>

No	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<p>pada pt artha gita sejahtera medan. ISSN : 2088-3145 Volume: 9 Nomor: 1 Tahun: 2018 <i>Jurnal Penelitian Ipteks</i> P-ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570 Volume : 4 Nomor :1 Tahun : 2019</p>	<p>b. Pengambilan keputusan</p> <p><b>Disiplin kerja:</b></p> <p>a. Tanggung Jawab b. Ketaatan c. Ketepatan Waktu</p>		
6	<p>Achmad Fahrezi dan Syarifuddin/ 2020/ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Harmoni Jakarta.</p> <p>ISSN : 2355-9357 Volume: 7 Nomor: 2 Tahun: 2020</p>	<p><b>Lingkungan kerja:</b></p> <p>a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik</p> <p><b>Kompensasi:</b></p> <p>a. Kompensasi keuangan b. Kompensasi bukan keuangan</p> <p><b>Kepuasan kerja:</b></p> <p>a. Pekerjaan itu sendiri b. Upah/gaji c. Kesempatan promosi jabatan d. Rekan kerja</p>	<p>Metode penelitian: kuantitatif</p> <p>Alat analisa: regresi linier berganda</p>	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Harmoni Jakarta baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi lingkungan kerja dan kompensasi maka semakin meningkat</p>

No	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		e. Supervise		kepuasan kerja karyawan
7	Nur Qomariah/ 2018/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  ISSN: 2086- 3659 Volume: 3 Nomor: 2 Tahun: 2018	<p><b>Lingkungan kerja:</b></p> <p>a. Hubungan antar personal</p> <p>b. Keadaan tempat kerja</p> <p>c. Perlengkapan kerja</p> <p>d. Pelayanan fasilitas</p> <p><b>Motivasi:</b></p> <p>a. Kondisi kerja</p> <p>b. Perencanaan kerja</p> <p>c. Pengawasan</p> <p>d. Penghargaan</p> <p><b>Kompetensi:</b></p> <p>a. Gaji</p> <p>b. Tunjangan</p> <p>c. Asuransi</p> <p>d. Bonus</p> <p><b>Kepuasan kerja:</b></p> <p>a. Kesetiaan</p> <p>b. Kenyamanan</p> <p>c. Perhatian</p> <p>d. Keadilan</p>	<p>Metode penelitian: kuantitatif</p> <p>Alat analisa: analisis regresi linier berganda</p>	<p>Ketiga variabel yaitu lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bintang 9 Tulangan Sidoarjo. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi dari ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 0,05. Keputusan terhadap Ho ditolak dan Hi diterima.</p>
8	Muhammad Iqbal/2017/ Pengaruh budaya kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di PT Bank DKI	<p><b>Budaya Kerja:</b></p> <p>a. Sikap terhadap pekerjaan</p> <p>b. Perilaku pada waktu kerja</p>	<p>Metode penelitian: kuantitatif</p> <p>Alat analisa: analisis regresi linier berganda</p>	<p>Uji hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen yang diteliti terbukti berpengaruh</p>

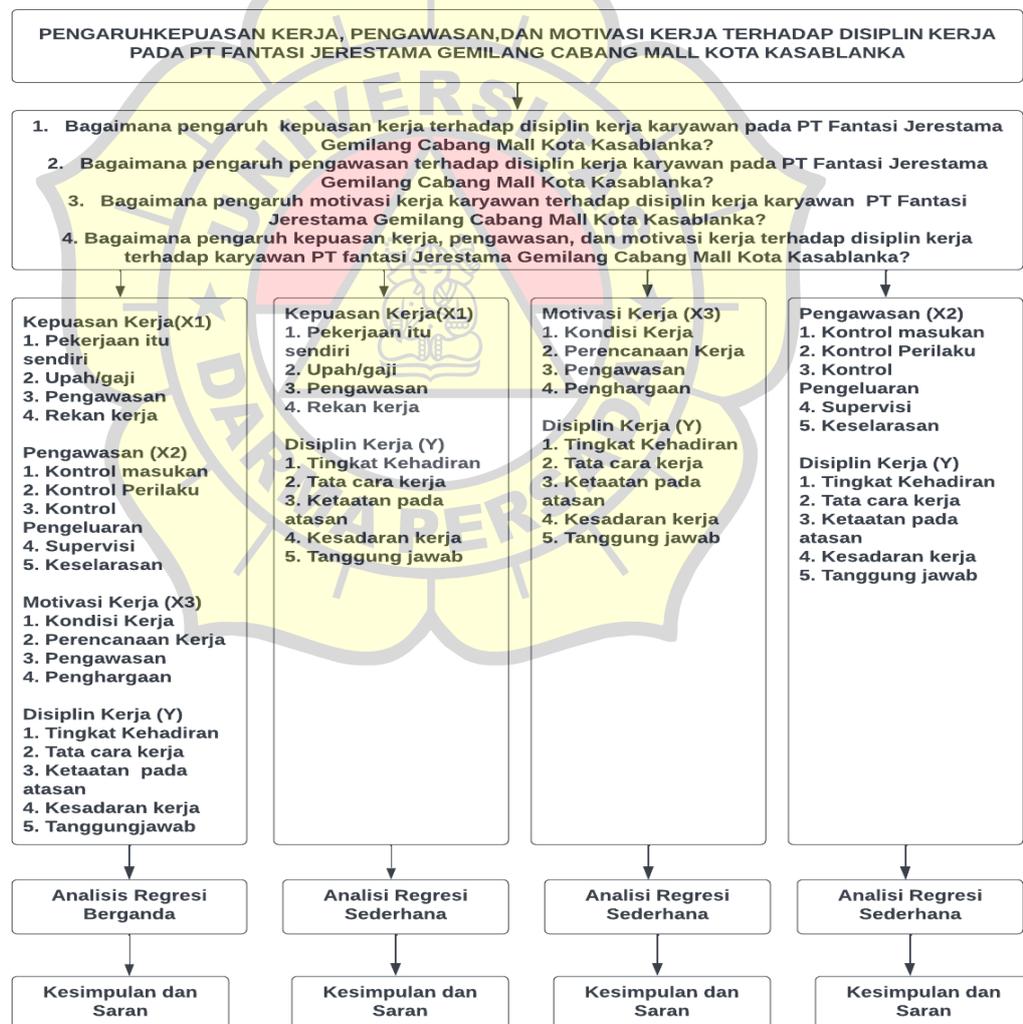
No	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Capem Syariah Margonda, Depok)  ISSN 2085- 1162 Volume: 9 Nomor: 2 Tahun: 2017	<b>Pengawasan:</b> a. Kontrol masukan b. Kontrol perilaku c. Kontrol Keluaran d. Supervisi e. Keselarasan  <b>Kinerja:</b> a. Kinerja tugas b. Kinerja kontektual c. Perilaku kerja produktif		secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yang diteliti terbukti secara simultan mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan. Angka Adjusted R Square sebesar 0,5625 menunjukkan bahwa budaya kerja bersama dengan variabel kinerja karyawan pemantauan dapat dijelaskan sebesar 56,25%, sedangkan sisanya 43,75% dijelaskan oleh variabel lain.
9	Eigis Yani Pramularso/ 2017/ Pengaruh Disiplin Kerja terhadap	<b>Disiplin Kerja:</b> a. Tingkat Kehadiran b. Tata cara kerja	Metode kuantitatif  Alat analisa : Koefisien determinasi,	kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan  P-ISSN 2550- 0805 E-ISSN 2550- 0791 Volume: 1 Nomor: 2 Tahun: 2017	c. Ketaatan pada atasan d. Kesadaran kerja e. Tanggung Jawab  <b>Kinerja:</b> a. Kinerja tugas b. Kinerja kontektual b. c. Perilaku kerja produktif	analisis regresi sederhana, uji linieritas	karyawan Cipta Hotel Pancoran Selatan Jakarta.
10	Nurul Hasanah/ 2018/ Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan treepark hotel banjarmasin (studi kasus pada intro bistro)  E-ISSN 2615- 2134 Volume: 1 Nomor: 1 Tahun: 2018	<b>Kepemimpinan</b> a. Otoriter b. Delegator c. Partisipatif  <b>Motivasi:</b> a. Kondisi kerja b. Perencanaan kerja c. Pengawasan d. Penghargaan  <b>Disiplin Kerja:</b> a. Tingkat Kehadiran b. Tata cara kerja c. Ketaatan pada atasan d. Kesadaran kerja e. Tanggung Jawab	Metode penelitian: kuantitatif  Alat analisa: analisis regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, dan secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja besama- sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Sumber: Data diolah tahun 2022

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dibuat untuk memudahkan penulis dalam memahami inti dari apa yang ingin penulis sampaikan. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, pengawasan, dan motivasi kerja terhadap Disiplin kerja di PT. Fantasi Jerestama Gemilang Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Diolah penulis tahun 2022

**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran**

## 2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja (X1), pengawasan (X2), dan motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y)?

Ho: tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja (X1), pengawasan (X2), dan motivasi kerja (X3) dengan disiplin kerja (Y)

Ha: terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X1) pengawasan (X2), dan motivasi kerja (X3) dengan disiplin kerja (Y)

2. Apakah kepuasan kerja (X1) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y)?

Ho: tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja (X1) dengan disiplin kerja(Y)

Ha: terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X1) dengan disiplin kerja (Y)

3. Apakah pengawasan (X2) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y)?

Ho: tidak ada pengaruh antara pengawasan (X2) dengan disiplin kerja(Y)

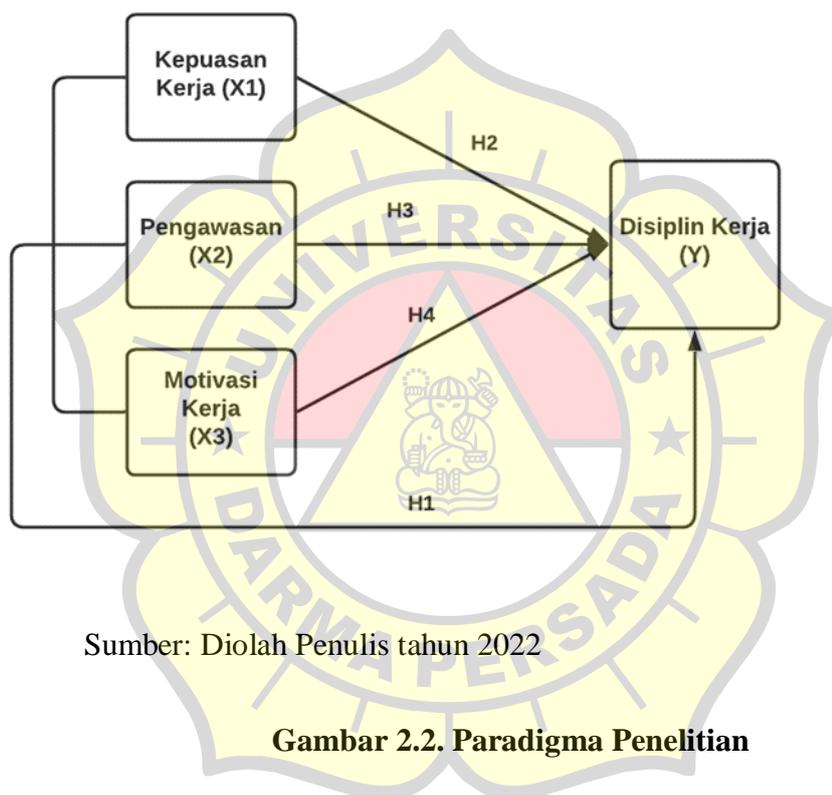
Ha: terdapat pengaruh antara pengawasan (X2) dengan disiplin kerja (Y)

4. Apakah motivasi kerja(X3) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y)?

Ho: tidak ada pengaruh antara motivasi kerja (X3) dengan disiplin kerja(Y)

Ha: terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X3) dengan disiplin kerja(Y)

Dari hipotesis yang ditetapkan tersebut, dapat dijelaskan hubungan antara variabel kepuasan kerja, pengawasan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja melalui gambar 2.2 sebagai berikut:



Sumber: Diolah Penulis tahun 2022

**Gambar 2.2. Paradigma Penelitian**

Dari gambar tersebut, terlihat hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (X1), Pengawasan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Disiplin Kerja (Y) secara parsial menggunakan rumus persamaan regresi  $Y = a + bX$ . Sedangkan, secara simultan menggunakan rumus persamaan regresi  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ .