

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, diantaranya:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat” (Hasibuan & Afrizal, 2019) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”(Hamali, 2018)

Sedangkan menurut (Hery, 2018), 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 tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan sehingga tercapai tujuan (goal) bersama.

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

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat luas, hal ini disebabkan karena tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki suatu tenaga kerja yang memuaskan. Menurut (Hasibuan, 2017), fungsi-fungsi sumber daya manusia meliputi fungsi manajerial dan fungsi operasional, yaitu:

### **a. Fungsi Manajerial**

#### **1) Perencanaan (*planning*)**

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi,

pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian kerja karyawan program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, intergrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan atau penyimpangan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan,

perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerja, dan menjaga situasi lingkungan pekerja.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk menciptakan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.

3) Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

4) Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dan kepentingan yang bertolak belakang.

5) Pemeliharaan (*maintenance*)

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

6) Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebabsebab lainnya. Dari uraian diatas tersebut, jelaslah bahwa peranan manajemen sumber daya manusia, baik yang bersifat manajerial maupun operasional sangat berguna dalam mendukung pencapaian dari tujuan perusahaan.

### 3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejementi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2019), tujuan MSDM meliputi:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Melakukan perekrutan karyawan, seleksi dan penempatan pegawai sesuai kualifikasi pegawai yang di butuhkan perusahaan.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- d. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemutusan hubungan kerja.
- e. Memperkirakan kondisi ekonomi pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Senantiasa memantau perkembangan undang – undang ketenagakerjaan dari waktu ke waktu khususnya yang berkaitan dengan masalah gaji atau upah atau kompensasi terhadap pegawai.

## 2.1.2 Gaya kepemimpinan

### 1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam mendukung pencapaian organisasi yang relevan. Kepemimpinan merupakan proses yang harus ada dan perlu diselenggarakan dalam kehidupan manusia sebagai makhluk sosial. Manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat melepaskan diri dari ketergantungannya kepada orang lain. Hidup dalam komunitas membutuhkan pemimpin dan kepemimpinan yang dapat menentukan arah atau tujuan yang diinginkan, dan dengan cara apa arah atau tujuan itu dapat tercapai (Andriani, S., dkk. 2018). Semua tindakan pemimpin yang dipersepsikan atau dirujuk oleh bawahan dikenal dengan gaya kepemimpinan (Pawirosumarto, dkk. 2017).

Gaya kepemimpinan merupakan metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Setiap pemimpin memiliki pola yang berbeda untuk membinam menstimulasi, dan mengarahkan potensi karyawannya. Pada pola lama, penyelidikan kepemimpinan difokuskan pada penyelesaian tugas, kepatuhan karyawan, dan hubungan kontraktual antara pemimpin dan pengikut. Dibutuhkan perubahan pemikiran untuk memahami bagaimana pemimpin memotivasi pengikut dengan meningkatkan kesadaran mereka tentang tujuan organisasi dan meningkatkan nilai-nilai moral mereka, jenis kepemimpinan ini dikenal sebagai kepemimpinan (Sun, R., & Wang. W. 2017).

Menurut Robbins dan Judge (2019) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Sementara menurut Tambunan (2019) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan organisasi adalah faktor sentral penentu kesuksesan organisasi (Koyongian dan Klabat, 2020).

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

## **2. Dimensi Dan Indikator Gaya Kepemimpinan**

Kim, K. & Kang, S.W. (2017) dan Sobirin, A. (2018); merumuskan indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

### **a. *Idealized Influence* (Karismatik)**

Seorang pemimpin dapat membuat bawahan melakukan tindakan sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan. Pimpinan dijadikan contoh untuk diikuti, dipercaya, dihormati, dan mempunyai visi dan misi yang jelas menurut persepsi bawahan dapat diwujudkan.

### **b. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif).**

Pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi juga sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan dapat dibangkitkan oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinan. Dengan kata lain pemimpin selalu memberi inspirasi dan motivasi bawahannya.

c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelaktual).

Stimulasi intelektual merupakan karakter seorang pemimpin yang mampu mendorong bawahannya, untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu juga harus mampu mendorong bawahannya, untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain mampu dan sanggup mendorong bawahaan untuk selalu kreatif dan inovatif.

d. *Individual consideration* (Perimbangan individu)

Seorang pemimpin harus dapat memahami perbedaan karakter bawahannya. Pemimpin harus dapat mendengarkan aspirasi, mendidik, dan melatih bawahannya. Dapat melihat potensi dan prestasi, serta kebutuhan perkembangan para bawahan dan dapat memfasilitasinya. Pemimpin ini harus dapat menghargai, memahami bawahan, dan memperhatikan keinginan untuk berprestasi dan berkembangnya para bawahan.

### 2.1.3 Motivasi

#### 1. Pengertian Motivasi

Menurut (Amalia, 2017) keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM. Perlu disadari, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan karyawan. Salah satunya adalah dengan memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai dengan uraian dan pengarahan.

Menurut (Zainal, Veithzal Rivai., 2018) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.; dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Menurut (Ramadhan, 2019) menyatakan bahwa Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yakni *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Pada Manajemen, motivasi adalah hal yang menyebabkan semua

anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai tujuan organisasi atau keinginan perusahaan yang ingin dicapai.

Sedangkan (Manullang, 2017) Motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, Dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris sering disamakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan.

## **2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Menurut (Afandi, 2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

### **a. Balas jasa**

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

### **b. Kondisi kerja**

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan

mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

e. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya

### 3. Jenis Motivasi

Menurut (Zainal, Veithzal Rivai., 2018) memberika penjelasan tentang motivasi, ada dua jenis motivasi yaitu :

a. Motivasi bersifat positif

1) Penghargaan terhadap pekerjaan, bagaimanapun penghargaan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan baik akan menyenangkan perasaan karyawan tersebut.

- 2) Komunikasi dan Informasi, kebanyakan orang cenderung ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan. Dengan begitu dengan cara memberikan penjelasan atau informasi mereka akan bersemangat atau termotivasi dalam bekerja. Tentunya, disini dengan penjelasan yang meyakinkan dan tidak ada rasa keraguan atau sikap setengah-setengah.
  - 3) Persaingan, Partisipasi, dan Kebanggaan, pada umumnya setiap orang senang bersaing secara sehat dan jujur. Sikap dasar ini bisa dimanfaatkan oleh para pemimpin dengan memberikan rangsangan atau motivasi persaingan yang sehat dalam menjalankan tugasnya. Pemberian hadiah untuk yang menang merupakan bentuk motivasi positif.
- b. Motivasi Insentif
- 1) Insentif Motivasi jangka pendek, bonus tahunan merupakan rencana yang dirancang untuk memotivasi kinerja jangka pendek karyawan yang dikaitkan dengan profitabilitas perusahaan.
  - 2) Insentif Motivasi jangka panjang, insentif jangka panjang dimaksudkan untuk memotivasi dan mengimbali manajemen puncak bagi pertumbuhan dan kesejahteraan jangka panjang perusahaan, dan menyuntikkan satu perspektif jangka panjang ke dalam keputusan-keputusan para karyawan.

#### 4. Teori-Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang pada umumnya dikenal dan dikemukakan oleh para ilmuwan yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Dikutip dalam buku (Priansa., 2017) beberapa teori motivasi tersebut antara lain:

##### a. Teori Abraham Maslow

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki teori kebutuhan milik Abraham Maslow, ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis (rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya), rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional), sosial (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan), penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal), dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan dirisendiri).

Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan, kebutuhan fisiologis dan rasa aman di deskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhantingkat atas. Perbedaan antara kedua tingkat tersebut adalah dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal.

1) Kebutuhan fisiologis ( rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya).

- 2) Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya).
- 3) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
- 4) Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjajahi, kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

Bila makanan dan rasa aman sulit diperoleh, pemenuhan kebutuhan tersebut akan mendominasi tindakan seseorang dan motif-motif yang lebih tinggi akan menjadi kurang signifikan. Orang hanya akan mempunyai waktu dan energi untuk menekuni minat estetika dan intelektual, jika kebutuhan dasarnya sudah dapat dipenuhi dengan mudah. Karya seni dan karya ilmiah tidak akan tumbuh subur dalam masyarakat yang anggotanya masih harus bersusah payah mencari makan, perlindungan, dan rasa aman. Prinsip pikiran Abraham Maslow berangkat dari kebutuhan manusia yang disusun secara hierarki fisiologis sampai kebutuhan pemenuhan diri. Abraham Maslow menekankan perilaku manusia disebabkan oleh motivasi tertentu yang bergerak secara sistematis demi sebuah "grows need" atau pemuasan kebutuhan. Hirarki kebutuhan

Abraham H Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida pada gambar 2.1 yaitu:



Sumber: Priansa (2014:207)

### **Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow**

David McClelland dalam Anwar Prabu (2010:68), mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu:

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan memikul resiko  
Kebutuhan Fisiologis  
Kebutuhan rasa aman dan keamanan  
Kebutuhan sosial  
Kebutuhan ego  
Aktualisasi
- 3) Memiliki tujuan yang realistik
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan

6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

b. Teori Motivasi Berprestasi McClelland dalam Anwar Prabu (2011:94)

Mengemukakan bahwa motivasi seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang yang mampu mencapai prestasinya secara maksimal.

Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 dorongan kemampuan, yaitu:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi (*Need of achievement*)
- 2) Kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*Need of affiliation*)
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*Need of power*)

Berdasarkan teori McClelland tersebut sangat penting dibinanya virus mental manajer dengan cara mengembangkan potensi mereka melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktifitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi.

- 1) *Need For Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan

pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

- 2) *Need For Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- 3) *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dan dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

c. Teori ERG dari Clayton P. Alderfer

Apabila kita mengutarakannya menurut kebutuhan tingkat terendah tingkat tertinggi, maka kebutuhan-kebutuhan yang dimaksud adalah:

- 1) Kebutuhan-kebutuhan akan eksistensi (Existence=E)
- 2) Kebutuhan-kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain (Relatedness=R)
- 3) Kebutuhan-kebutuhan akan pertumbuhan (Growth Needs=G)

d. Teori Dua Faktor Herzberg dalam Sondang P. Siagian (2011:146)

Teori motivasi-Higiene dikemukakan oleh Fredrick Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu:

- 1) Faktor Motivator, adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersifat ekstrinsik, yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivator antara lain:

prestasi, pengakuan pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kesempatan serta penghargaan.

- 2) Faktor higiene, adalah faktor-faktor yang sifatnya menyenangkan para pekerja, faktor higiene antara lain: upah/gaji, lingkungan kerja, interpersonal serta kebijakan perusahaan.

### **5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut siagian dalam buku (Novita, 2011) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu:

#### **a. Karakteristik Biografi yang meliputi:**

- 1) Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dan tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas.
- 2) Jenis kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- 3) Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan

dengan pegawai yang belum menikah.

4) Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.

5) Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti: produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

b. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

c. Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitar akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

d. Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan dan perubahan dalam tindakan.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang berada disekitar karyawan karena mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan karena akan berdampak, dalam proses produktivitas

##### **1. Pengertian Lingkungan**

Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok

Menurut (Sedarmayanti, 2019) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas

pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut (Anam, 2018), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Menurut (Darmadi, 2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut (Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, 2019), lingkungan kerja ialah sebagai keseluruhan peralatan dan alat-alat yang dihadapi, lingkungan sekitarnya pada saat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengorganisasian kerja baik yang dilakukan satu orang maupun lebih dari satu orang.

Berdasarkan definisi-definisi di atas penulis menarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja adalah suatu lingkungan yang ada di sekitar pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaannya, penerangan, temperatur, keamanan, dan peralatan pekerjaan yang memadai.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan pekerjaannya baik sebagai perseorangan

maupun sebagai kelompok. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2019)

a. Penerangan atau cahaya ditempat kerja.

Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

b. Temperatur ditempat kerja.

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda

c. Kelembaban ditempat kerja.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

e. Kebisingan di tempat kerja.

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

f. Bau – bau ditempat kerja.

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrnggangu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman

g. Tata warna ditempat kerja.

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan

h. Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya

### 3. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, 2019) terdapat beberapa indikator dalam lingkungan kerja :

a. Penerangan

Pencahayaan yang dapat membantu melancarkan aktivitas kerja para karyawan.

b. Keamanan Kerja

Adanya keamanan dalam perusahaan dapat memberikan efek baik untuk keberlangsungan aktivitas karyawannya.

c. Kondisi Kerja

Adanya pembagian tata letak ruang kerja yang benar dapat mempermudah karyawan dalam bekerja secara individu maupun kelompok.

d. Hubungan antara Karyawan dan Pimpinan

Komunikasi yang terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan dapat berdampak baik pada perkembangan perusahaan.

e. Penggunaan Warna

Pemilihan warna pada ruangan dapat berpengaruh pada motivasi kerja karyawan agar lebih produktif

#### 2.1.5 Disiplin Kerja

##### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berawal dari kesadaran diri sendiri dengan diwujudkan pada mentaati peraturan yang sudah disepakati oleh perusahaan. Oleh sebab

bersumber pada kepribadian seseorang maka pemeliharaan kedisiplinan sendiri harus dilakukan dengan cara pembinaan terhadap individu yang melaksanakannya agar tetap mentaati peraturan yang ada. Adapun teori yang sudah dikemukakan mengenai Disiplin menurut beberapa para ahli yaitu:

Menurut (Sinambela, 2018) Disiplin adalah setiap persorangan dan kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Menurut (Sinambela, 2018) Disiplin merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah di tetapkan.

Menurut (Edy Sutrisno, 2016) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Uraian teori tersebut kedisiplinan merupakan penyesuaian sikap dan perilaku terhadap peraturan serta norma-norma yang berada di perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan, serta mendapatkan sanksi ketika individu melakukan tindakan melanggar peraturan yang sudah disepakati oleh perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu kecenderungan emosi terhadap suatu objek, biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang

dipandang sebagai sikap. Kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, berhubungan dengan komitmen dari karyawan terhadap organisasinya.

## **2. Tujuan disiplin**

Terdapatnya tujuan yaitu untuk menentukan arah dalam melangkah agar tidak bias dalam pelaksanaannya. Selain itu tujuan juga berguna agar ketika melaksanakannya jelas pada titik tertentu yang kita sebut dengan target perusahaan atau organisasi. Menurut (Sinambela, 2018) menguraikan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan baik secara tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

### 3. Dimensi Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut (Lubis, 2022) dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Kehadiran yaitu kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan.
- b. Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan, harus diaptuhi oleh pemberi pekerjaan, hubungan antar manusia, serta keamanan perusahaan.
- c. Ketaatan pada atasan yaitu patuh atau mengikuti pada yang diberikan pimpinan dalam perusahaan guna mengerjakan pekerjaan dengan baik.
- d. Kesadaran bekerja yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mentaati peraturan dan sadar serta tanggung jawab.
- e. Tanggung jawab: penggunaan dan pemeliharaan peralatan sebaik-baiknya dalam menunjang kegiatan kantor berjalan lancar. Serta kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggungjawab nya sebagai seorang pegawai.

### 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pemberian besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi baik tidaknya suatu disiplin dijalankan. Tentu saja pegawai yang merasa

kompensasi diberikan sesuai dengan jerih payah yang telah ia berikan bagi tempat dia bekerja, akan merasa tenang dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Berbeda halnya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka pegawai tersebut akan mencari pekerjaan sampingan yang membuat pekerjaannya tersebut akan terbengkalai. Meskipun besarnya kompensasi yang diberikan tidak menjadi jaminan tegaknya disiplin, namun paling tidak guru dapat bekerja dengan tenang.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Seperti ada pepatah mengatakan “guru kencing berdiri murid kencing berlari”, artinya pemimpin itu harus menjadi contoh dalam segala hal. Keteladanan pemimpin menyumbang pengaruh besar dalam mempengaruhi disiplin pegawai karena pemimpin adalah panutan. Apa yang hendak pemimpin inginkan dilakukan oleh bawahannya, maka ia terlebih dahulu harus melakukannya. Jika pemimpin menginginkan bawahannya cepat datang, maka ia harus datang lebih awal. Hal ini akan membuat bawahan merasa segan dan akan datang lebih cepat lagi. Karena lebih mudah mencontoh apa yang dilihat dari pada apa yang dikatakan dan yang menjadi aturan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Dalam sebuah sekolah sangat dibutuhkan adanya aturan yang jelas, aturan yang dijadikan dan disepakati bersama yang dijadikan menjadi sebuah pegangan. Aturan tidak boleh dibuat sepihak, atau

sesuai dengan keinginan kepala sekolah saja. Dengan adanya aturan yang telah dibuat dan disepakati bersama, para guru dan staf akan mau melakukan disiplin karena sudah ada pegangan yang jelas.

d. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Bila seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada.

e. 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. Dengan adanya pengawasan maka sedikit banyaknya pegawai, akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

f. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai

Karyawan/pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi pegawai masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan

demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

- g. Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Kebiasaan – kebiasaan yang mungkin mendukung tegaknya disiplin adalah saling menghormati, memberi kesempatan untuk berpendapat, berpamitan jika pergi, saling menyapa, memberikan pujian. Akan sangat berpengaruh juga untuk iklim kerja yang baik, dan mendorong guru untuk berdisiplin.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dirujuk ke dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

No	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang Di Teliti	Metode/Alat Analisis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Edi Setiawan. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Surakarta.	Gaya Kepemimpinan (X1)  Komitmen Organisasi (X2)  Disiplin Kerja (Y)  Kepuasan Kerja (Z)	Metode: Kuantitatif  Alat Analisis: SEM-PLS	1. Gaya kepemimpinan tidak berpegaruh terhadap disiplin kerja

No	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang Di Teliti	Metode/Alat Analisis Penelitian	Hasil Penelitian
	Prima Ekonomika Vol.9 No. 1 ISSN: 2087-0817			
2	<p>Muhammad Arif Saragih. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Pertahanan Kabupaten Simalungun.</p> <p>Jurnal Manajemen dan Keuangan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung. Sultanist. Vol. 6, No. 2. ISSN: 2338-4328</p>	<p>Motivasi (X1)</p> <p>Kepuasan Kerja (X2)</p> <p>Disiplin Kerja (Y)</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	1. Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja
3	<p>Ardin Putra &amp; Kartin Aprianti. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima.</p> <p>Jurnal Manajemen dan Keuangan. Sultanist. Vol. 8, No. 1. ISSN: 2338-4328</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>Disiplin Kerja (Y)</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja
4	<p>Nurul Hasanah. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi</p>	<p>Gaya Kepemimpinan (X1)</p> <p>Motivasi Kerja (X2)</p> <p>Disiplin Kerja (Y)</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh</p>

No	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang Di Teliti	Metode/Alat Analisis Penelitian	Hasil Penelitian
	Kasus Pada Intro Bistro).  JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. ISSN: 2615-2134.			terhadap disiplin kerja
5	I Made Mahardika, I Gede Aryana Mahayasa. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Unit Desa.  Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata. Vol 2, No 3.  e-ISSN 2774-7085	Kompensasi (X1)  Motivasi (X2)  Disiplin Kerja (Y)	Metode: Kuantitatif  Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.
6	Tabella Pranata. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sawit Graha Manunggal-Bumi Borneo Estate.  Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi. Vol. 1 No. 1 ISSN: 2087-8443.	Lingkungan Kerja (X1)  Kepuasan Kompensasi (X2)  Motivasi Kerja (X3)  Disiplin Kerja (Y)	Metode: Kuantitatif  Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.  2. Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.
7	Sri Sulistyaningsih. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya	Motivasi Kerja (X1)	Metode: Kuantitatif	1. Motivasi berpengaruh terhadap

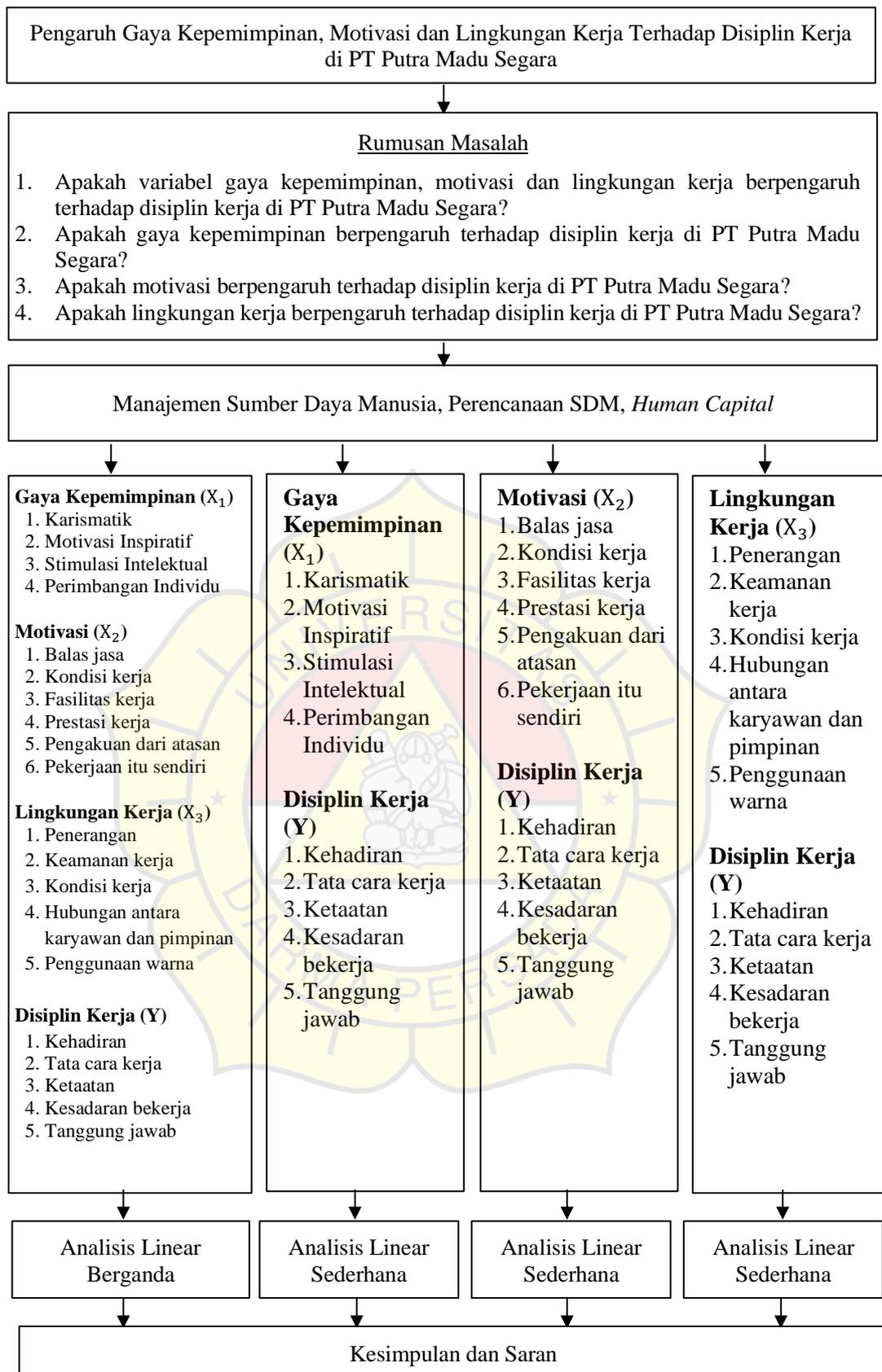
No	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang Di Teliti	Metode/Alat Analisis Penelitian	Hasil Penelitian
	<p>Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna. E-ISSN: 2746-1173 P-ISSN:2085-773X <a href="https://jurnal.stieanindyaguna.ac.id/index.php">https://jurnal.stieanindyaguna.ac.id/index.php</a></p>	<p>Gaya Kepemimpinan (X2)</p> <p>Lingkungan Kerja (X3)</p> <p>Disiplin Kerja Karyawan (Y)</p>	<p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>disiplin kerja</p> <p>2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja</p> <p>3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja</p> <p>4. Secara simultan, motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja</p>
8	<p>Weltry Nggause, Tarsisius Timuneno, Marianus S. Neno, Rolland E. Fanggidae. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang.</p> <p>Jurnal Ekonomi &amp; Ilmu Sosial: Glory. e-ISSN 2747-125X</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>Kompensasi (X2)</p> <p>Motivasi Kerja (X3)</p> <p>Disiplin Kerja (Y)</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.</p> <p>2. Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.</p>
9	<p>Ananda Fitriani Dewi. (2019). Pengaruh</p>	<p>Kompensasi (X1)</p>	<p>Metode: Kuantitatif Asosiatif</p>	<p>1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh</p>

No	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang Di Teliti	Metode/Alat Analisis Penelitian	Hasil Penelitian
	Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan.  Accumulated Journal. Vol 1, No. 2. ISSN: 2656-4203.	Pengembangan Karir (X2)  Lingkungan Kerja (X3)  Budaya Organisasi (X4)  Disiplin Kerja (Y)	Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	terhadap disiplin kerja
10	Waskito Adi. (2020). Hubungan Antara Peran Lingkungan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung.  Jurnal Ekobis Dewantara, Vol. 3, No. 1.	Lingkungan (X1)  Motivasi (X2)  Kepuasan Kerja (X3)  Disiplin Kerja (Y)	Metode: Kuantitatif  Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja  2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja

Sumber: Data diolah peneliti (2023).

### 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 gaya kepemimpinan, motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja PT Putra Madu Segara. Berdasarkan penjas di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: diolah oleh penulis tahun 2023

**Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumus masalah penelitian. Menurut (Sugiyono, 2017), hipotesis atau hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori perumusan masalah serta penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja PT Putra Madu Segara?  
Ho<sub>1</sub>: Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), Dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>), Tidak Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja (Y).  
Ha<sub>1</sub>: Terdapat Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), Dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Disiplin Kerja (Y).
2. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi Disiplin Kerja PT Putra Madu Segara?  
Ho<sub>2</sub>: Tidak Ada Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Terhadap Disiplin Kerja (Y).  
Ha<sub>2</sub>: Terdapat Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Terhadap Disiplin Kerja (Y).

3. Apakah motivasi mempengaruhi disiplin kerja PT Putra Madu Segara?

$H_{03}$  : Tidak Adanya Pengaruh yang Signifikan Antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Disiplin Kerja (Y).

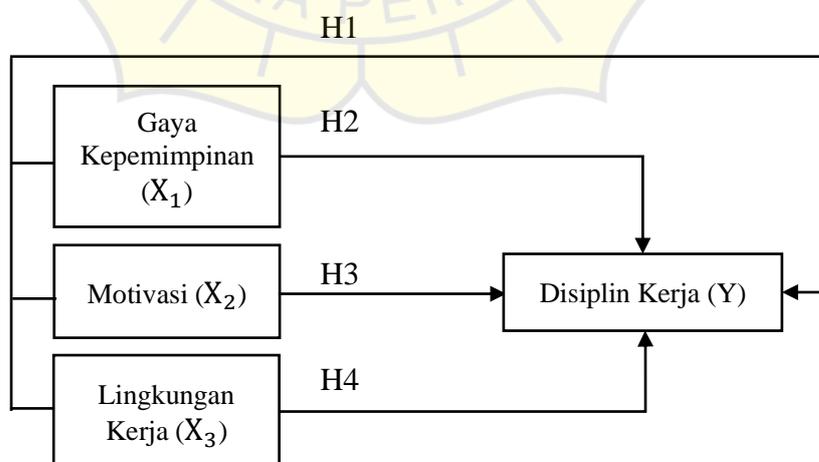
$H_{a3}$  : Terdapat Pengaruh Antara Antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Disiplin Kerja (Y).

4. Apakah Lingkungan Kerja mempengaruhi Disiplin Kerja Putra Madu Segara?

$H_{04}$  : Tidak Adanya Pengaruh yang Signifikan Antara Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

$H_{a4}$  : Terdapat Pengaruh Antara Antara Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Disiplin Kerja (Y).

Paradigma penelitian menurut (Sugiyono, 2017) dapat diartikan sebagai “pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian. Maka paradigma penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber : Diolah penulis pada tahun 2023

**Gambar 2.3 Paradigma Penelitian**

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independent yakni gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) satu variabel dependen yakni disiplin kerja (Y), dimana gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) satu variabel dependen yakni disiplin kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi :  $Y = a + bx$ . Berikutnya gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) satu variabel dependen yakni disiplin kerja (Y) secara Bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

