

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibun (2019:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja sehingga mereka memberikan kontribusi secara efektif dan efisien untuk pencipta Perusahaan, karyawan dan Masyarakat. Menurut Ajabar (2020:4) Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Menurut Elbadiansyah (2019:88) Manajemen SDM adalah bertujuan untuk mengatur manusia dalam organisasi atau perusahaan karena manusia sebagai fungsi penggerak atau utama dalam roda organisasi yang harus dikelola sebaik-baiknya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses Dimana seseorang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhannya.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara sistemik, manajemen sumber daya manusia memiliki tugas yang sangat penting. Manajemen personalia pada hakekatnya. Ansory (2019:2) Manajemen sumber daya manusia memiliki dua

fungsi, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi-fungsi ini adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan instansi dalam membeantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program.

b. Pengorganisasi (*organizing*)

Merupakan proses mengatur orang-orang dan sumber daya lainnya untuk bekerja tujuan bersamaan

c. Pengarahan (*directing*)

Merupakan proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk menjadi semangat kerja mereka dan juga dapat melakukan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif agar dapat mengurangi kendala eroe yang sering terjadi.

d. Pengendalian (*controlling*)

Merupakan pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian, dan juga menjaga kualitas atau standar kinerja karyawan untuk dilakukan Tindakan koreksi jika dibutuhkan.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Sutrio (2020:213) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Menurut Fahmi (2021:15) Mengemukakan bahwa kepemimpinan (Leadership) Menurut suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang cara untuk mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para karyawan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Menurut Munjat (2021:1) Kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mencapai tujuan individu atau tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk membimbing, mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan dan memberikan contoh teladan perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.

2. Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Dimensi dan indikator gaya kepemimpinan menurut Siagian (2019:51) sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Gaya kepemimpinan ini bersifat tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat. Gaya kepemimpinan otokratis atau otoriter memiliki beberapa indikator yang umum digunakan untuk mengidentifikasi dan memahami karakteristiknya. Berikut adalah beberapa indikator yang sering disebutkan dalam literatur

1) Keputusan Terpusat

Segala keputusan diambil oleh pemimpin sendiri, tanpa melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

2) Menganggap Organisasi sebagai Milik Pribadi

Pemimpin yang otokratis cenderung menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi, sehingga kebijakan dan keputusan diambil berdasarkan kepentingan pribadi.

3) Komunikasi Berlangsung Satu Arah

Komunikasi hanya berlangsung dari pimpinan ke bawahan, tidak ada komunikasi yang efektif dari bawahan ke pimpinan

b. Gaya Kepemimpinan Militeristik

Gaya kepemimpinan ini memiliki sifat seperti dalam menggerakkan bawahannya system perintah yang sering dipergunakan, dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat atau jabatan, senang kepada formalitas yang berlebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahnya. Gaya kepemimpinan militeristik memiliki beberapa indikator yang umum

digunakan untuk mengidentifikasi dan memahami karakteristiknya. Berikut adalah beberapa indikator yang sering disebutkan dalam literatur:

1) Kedisiplinan Tinggi

Pemimpin militeristik biasanya memiliki kedisiplinan yang tinggi dan mengajarkan disiplin kepada bawahan mereka.

2) Sistem Perintah

Pemimpin militeristik sering menggunakan sistem perintah untuk menggerakkan bawahan, yang berarti keputusan diambil dengan cara yang tegas dan berwibawa.

3) Pengawasan Ketat

Bawahan cenderung diberi pengawasan yang ketat oleh pemimpin militeristik, sehingga mereka merasa aman dan terlindungi, tetapi juga mungkin merasa tertekan

c. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Gaya kepemimpinan ini memiliki sifat bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya kepada bawahan untuk mengambil inisiatif, sering bersikap mau tahu, Gaya kepemimpinan paternalistik memiliki beberapa indikator yang umum digunakan untuk mengidentifikasi dan memahami karakteristiknya. Berikut adalah beberapa indikator yang sering disebutkan dalam literatur

1) Kuatnya Ikatan Primordial

Pemimpin paternalistik sering memiliki ikatan yang kuat dengan masyarakat, terutama dalam konteks komunalistik, di mana kehidupan masyarakat sangat dipengaruhi oleh kearifan lokal dan tradisi.

2) Perilaku Kepala Desa sebagai Tauladan

Pemimpin paternalistik di desa, seperti kepala desa, diharapkan menjadi tauladan bagi masyarakatnya. Hal ini dikenal dengan istilah "Mo'odelo" di Gorontalo, yang berarti instrument keteladanan dan kepemimpinan.

3) Moralitas sebagai Indikator

Aspek moralitas sangat penting dalam gaya kepemimpinan paternalistik. Pemimpin harus memiliki perilaku yang baik dan menjadi contoh bagi masyarakatnya.

3. Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan

Menurut Robert (2019:31) faktor-faktor gaya kepemimpinan antara lain:

- a. Pimpinan senantiasa memberikan arahan kepada bawahannya tentang pelaksanaan tugas
- b. Pimpinan memberi bimbingan Ketika bawahan atau karyawan menemui kesulitan dalam bekerja
- c. Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan atau karyawan untuk menerapkan
- d. Pimpinan senantiasa memberi Solusi.

4. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

a. Kepemimpinan pribadi (personal leadership)

Dalam jenis ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

b. Kepemimpinan non-pribadi (non-personal leadership)

Dalam jenis ini pemimpin tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak

c. Kepemimpinan otoriter

Dalam jenis ini pemimpin memperlakukan bawahan secara sewenang-wenang, karena menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakkan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya melainkan takut.

d. Kepemimpinan demokratis

Dalam jenis ini pemimpin selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjanya yang sukar sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik dalam menghadapi segala persoalan yang rumit. Dengan demikian para bawahannya bergerak itu bukan karena paksaan karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesabaran atas tugas-tugasnya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Astuti (2019:1) lingkungan kerja yang diharapkan adalah lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan semangat untuk melakukan pekerjaan mereka serta keseluruhan alat dan bahan yang digunakan, lingkungan tempat seseorang bekerja, teknik kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik secara individu maupun kelompok. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Jufrizen dan Ramdhani (2020:66) bahwa lingkungan kerja memengaruhi kualitas hasil kerja karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka hasil kerja akan maksimal. Menurut Effendy & Fitria (2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama ataupun jabatan lebih rendah.

Jadi dapat ditarik kesimpulan lingkungan kerja sebagai keseluruhan aspek lingkungan kerja secara fisik dan non fisik yang dihadapi dalam proses bekerja, lingkungan sekitarnya dimana para pekerja, metode kerjanya, sebagai supervisor kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Jadi lingkungan sebagai kehidupan fisik, sosial, dan psikologi karyawan dalam Perusahaan yang bisa memengaruhi hasil kerja karyawan.

2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Hendri (2019:29) beberapa dimensi pada lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja fisik:

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu di lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung.

Indikator dari lingkungan kerja fisik terdiri dari:

- 1) Tingkat pencahayaan dilingkungan kerja baik
- 2) Tingkat suhu udara baik dilingkungan kerja baik
- 3) Suasana ruang kerja sudah memberikan kenyamanan dalam bekerja

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah komponen lingkungan kerja yang tidak ada secara fisik, tetapi berdampak pada kenyamanan, produktivitas, dan kepuasan karyawan.

Indikator dari lingkungan kerja non fisik terdiri dari:

- 1) Hubungan antara karyawan dan atasan membantu karyawan dalam bekerja
- 2) Hubungan sesama karyawan membantu karyawan lain dalam bekerja
- 3) Pemimpin bersikap ramah dan suka menayakan tentang kelancaran pekerja kepada karyawan

3. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sari (2019:42) factor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah penawanaan, lingkungan kerja, yang bersih, penerangan yang cukup, pertukeran udara yang baik, musik yang menimbulkan suasana yang gembira dalam bekerja. Sedangkan factor eksternal yang memperngaruhi lingkungan kerja adalah jaminan terhadap keamanan, bisingan, bebas dari gangguan sekitar dan taat ruang.

4. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu prodiktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Enny (2019:57) menyatakan lingkungan kerja yaitu minciptakan gairah kerja, shingga produktivitas dan presetasi kerja meningkat.

2.1.4 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Aulia (2019:11) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah semangat yang muncul [ada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan dan menggerakkan perilaku. Menurut Hafidzi (2019:52) menyatakan bahwa motovasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseoramh agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dam terinteritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sukardi (2021:30) Motivasi diartikan sebagai kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang mendorong berpilaku kerja sesuai dengan

ketentuan, intensitas, dan jangka waktu tertentu yang berhubungan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam melakukan pekerjaan.

Ditarik Kesimpulan diatas bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Hafizah (2019:6) dimensi dan indikator adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan untuk berprestasi

Kebutuhan untuk berprestasi adalah motivasi dalam diri seseorang untuk mencapai standar keunggulan tertentu, menyelesaikan tugas dengan sukses, dan menunjukan kemampuan yang luar biasa.

- 1) Target kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Tanggung jawab

b. Kebutuhan memperluas pergaulan

Kebutuhan untuk memperluas pergaulan adalah sangat penting bagi setiap orang untuk memperluas pergaulan, pergaulan yang luas menawarkan kesempatan untuk belajar dari orang lain, membangun koneksi sosial, dan meningkatkan kualitas hidup seseorang.

- 1) Komunikasi
- 2) Persahabatan

c. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan adalah menguasai suatu pekerjaan berarti memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan tersebut dengan baik.

1) Pemimpin

2) Keteladanan

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Teori motivasi menurut Maslow (2019:52) membagi kebutuhan manusia dalam lima tingkat, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan Tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling besar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk merasakan memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berintraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengektulisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk

berdapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penelitian dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.5 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019:38) disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedia seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Arief (2020:226) disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapai. Menurut Rusyan (2021:67) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu beban tanggung jawab yang berhubungan dengan sikap, mental, dan perilaku yang meletak pada diri seseorang dengan cara melakukan berbagai tugas yang telah diamanahkan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggar.

2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (2019:94) menjabarkan tentang dimensi disiplin kerja yang dibagi dalam empat diantaranya adalah:

a. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan,

Taat terhadap aturan waktu memiliki indikator sebagai berikut:

- 1) Menaati aturan jam masuk kerja dan jam pulang kerja
- 2) Menaati aturan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di Perusahaan

b. Taat terhadap peraturan Perusahaan

Peraturan dasar tentang sesuai SOP Perusahaan, dan berperilaku baik dalam pekerjaan. Taat terhadap peraturan Perusahaan memiliki indikator sebagai berikut:

- 1) Menaati peraturan sesuai SOP Perusahaan
- 2) Berperilaku baik dalam pekerjaan

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Khiorinisa (2019:371) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian – penelitian yang menyangkut pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, keselamatan kerja, dan disiplin kerja, adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti/Tahun/Judul	Variabel & Dimensi	Metode/alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Said Muhammad Rizal, Radiman Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Ilmiah Migister Manajemen Vol. 2, No.1, Maret 2019	Motivasi Kerja: a. Motivasi Internal b. Motivasi External Gaya Kepemimpinan: a. Gaya Kepemimpinan Demokratik Disiplin Kerja: a. Frekuensi Kehadiran b. Tingkat Kewaspadaan c. Ketaatan pada Standar Kerja d. Ketaatan pada Peraturan Kerja e. Etika Kerja	Metode: Kuantitatif Alat Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh posesif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi pengawasan, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh posesif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
2	Dian, Sumantri, dan Budi Darma. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada BKPSDM D Kabupaten	Motivasi Kerja: a. Fisiologis b. Rasa Aman c. Sosial d. Penghargaan e. Aktualisasi Diri	Metode Penelitian: Kualitatif Kuantitatif Alat Analisis: Uji Regresi Berganda	Lingkungan kerja, memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Badan Kekaryawanan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Batang

No	Nama peneliti/Tahun/ Judul	Variabel & Dimensi	Metode/alat Analisis	Hasil Penelitian
	Batang Hari Jurnal Mahasiswa Vol. 1, November 2021			
3	Fachira Saptomo Sabarofek 2020, Pengaruh Motivasi Kerja Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan	Motivasi Kerja: a. Target yang harus dicapai b. Kondisi Pekerja Standar c. Standar Pekerjaan Kompensasi: a. Upah dan Gaji b. Insetif c. Tunjangan d. Fasilitas Lingkungan Kerja: a. Fisik b. Non Fisik Disiplin Kerja: a. Ketepatan Waktu b. Tanggung Jawab c. Ketaatan Aturan	Metode yang digunakan adalah Kuantitatif Alat Analisis: yang digunakan adalah Regresi berganda	Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
4	Srisusistyaning 2021, Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	Motivasi Kerja : a. Upah yang layak b. Kesempatan untuk maju c. Pengakuan sebagai individu Gaya Kepemimpinan: a. Partisipatif b. Direktif	Metode yang digunakan adalah Kuantitatif Alat Analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan, Pengumpulan data dilakukan melalui

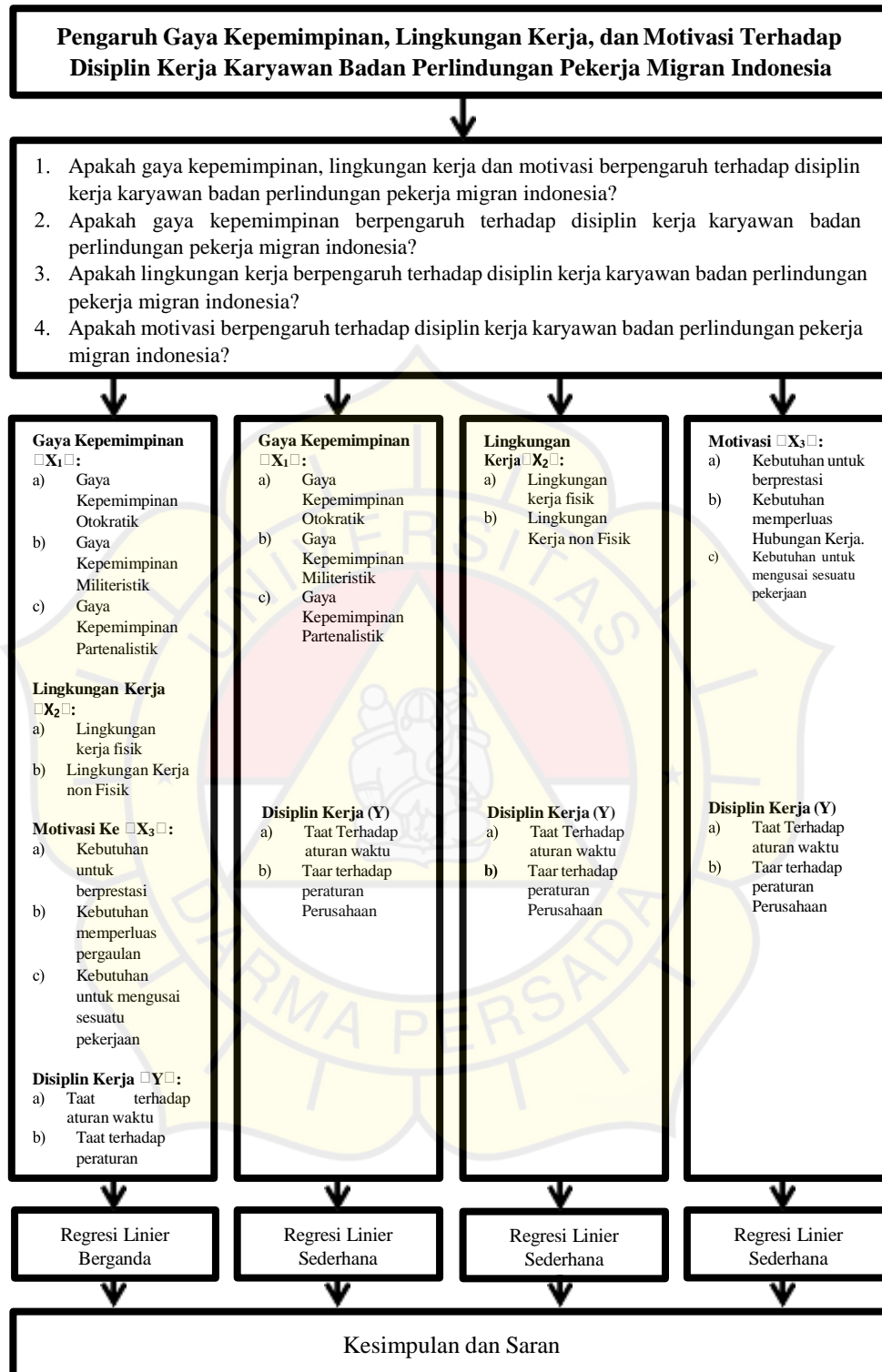
No	Nama peneliti/Tahun/ Judul	Variabel & Dimensi	Metode/alat Analisis	Hasil Penelitian
		c. Supportif d. Berorientasi e. Pada persentasi Lingkungan Kerja: a. Kebisinga b. Suhu Udara c. Penerangan Ruangan Disiplin Kerja : a. Tingkat kehadiran karyawan b. Ketaatan terhadap peraturan dasar c. Ketaatan terhadap ketentuan jam kerja d. Ketaatan terhadap dalam menajalakan pekerja		penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 35 Karyawan Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 21, Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan pertama yaitu $Y_1 = 0,568X_1 + 0,368X_2 + 0,180X_3$ yang artinya variable motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.
5	Fauziah, Azzahra (2022) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompesasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.KEHAMII AN SEHAT SEJAHTERA	Motivasi Kerja : a. Kebutuhan akan kepuasan b. Akan Asilisasi Kepuasan Kerja : a. Pekerjaan yang mantang b. Kebijakan manajemen Kompesasi : a. Gaji b. Upah c. Intensi Disiplin :	Motide : Kuantitatif	Pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja. Semakin baik motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi di Perusahaan maka disiplin kerja pada PT. Kehamilan Sehat Sejahtera akan semakin baik.

No	Nama peneliti/Tahun/Judul	Variabel & Dimensi	Metode/alat Analisis	Hasil Penelitian
		a. Frekuensi kehadiran b. Tingkat c. Kewaspadaan		
6	Muhamad Mahupud, Syahrudin Agung, dan Ecin Kuraesin Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Bogor Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 5 No. 1 Februari 2022	Lingkungan Kerja : a. Kondisi Lingkungan b. Proses Mencapai tujuan c. Pemborosan Waktu Disiplin Kerja : a. Sikap terhadap Peraturan b. Aktivitas Perusahaan c. Fasilitas sarana dan Prasarana	Metode : Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa, variabel X1 dan X2 berkesinambungan dengan variabel Y.

Sumber: Data diolah oleh Penulis 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:95) Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan tinjauan teori yang sudah disajikan maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti maka dapat disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Raihan (2021:62) Hipotesis merupakan dugaan atau kesimpulan sementara tentang hubungan atau perbedaan antar variabel atau fenomena yang diteliti. Hipotesis merupakan dugaan atau kesimpulan sementara yang dapat didasari dari teori yang sudah ada dan akan diuji kebenarannya.

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu, maka penulis dapat mengajukan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia ?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) Terhadap Disiplin Kerja (Y) di Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Ha : Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1),Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) Terhadap Disiplin Kerja (Y) di Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja di Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia ?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Terhadap Disiplin Kerja (Y) di Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Ha : Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Terhadap Disiplin Kerja (Y) di Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

3. Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja di Pelindung Pekerja Migran Indonesia ?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_2), Terhadap Disiplin Kerja (Y) di Pelindung Pekerja Migran Indonesia.

Ha : Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_2), Terhadap Disiplin Kerja (Y) di Pelindung Pekerja Migran Indonesia.

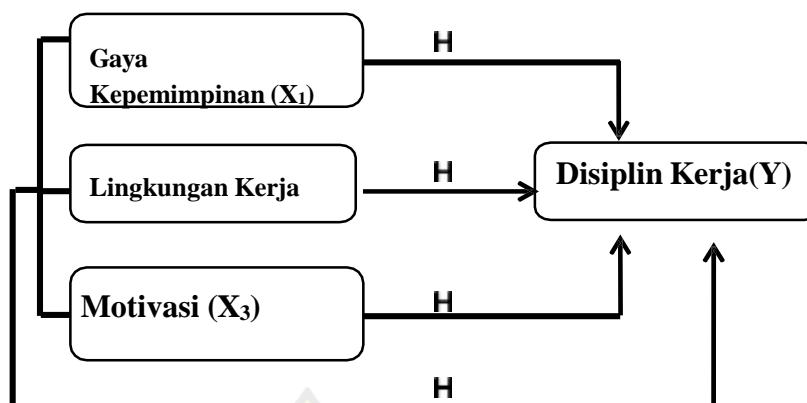
4. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Karyawan di Pelindung Pekerja Migran Indonesia ?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi (X_3), Terhadap Disiplin Kerja (Y) di Pelindung Pekerja Migran Indonesia.

Ha : Terdapat pengaruh antara Motivasi (X_3), Terhadap Disiplin Kerja (Y) di Pelindung Pekerja Migran Indonesia.

2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:6) paradigma penelitian sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variable yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan Teknik analisis stastika yang digunakan. Dari rumus hipotesis diatas tentang pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terkait, dapat digambarkan kerangka hubungan variable sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi (X_3) dan satu variabel dependen yakni Disiplin Kerja (Y), dimana Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi (X_3) mempengaruhi Disiplin Kerja (Y) secara parsial atau individual dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = \alpha + b_x$$

Dimana:

Y : Variabel Dependen.

α : Konstan (tetap).

b : Koefisien Regresi (Variabel X).

X : Variabel Independen.

Berikutnya Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi (X_3) mempengaruhi Disiplin Kerja (Y) secara bersama-sama atau secara simultan dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana:

Y : Variabel Dependen.

X : Variabel Independen.

b : Koefisien Determinasi.

α : Konstanta.

