

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institut maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Untuk Manajemen Sumber Daya Manusia suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Menurut Drs.Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya, mendefinisikan MSDM sebagai ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Edwin B. Floppo, MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompesasi, pengintrgrasian dan pemberentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan dan masyarakat. Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan

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

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

4. Pengendalian
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
5. Pengadaan
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
8. Pengintegrasian
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial .

2.1.2 Kinerja Karyawan

Pengambilan Kinerja merupakan hal sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Keberhasilan kinerja karyawan sebagai ujung tombak dari keberhasilan perusahaan itu sendiri.

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Kemudian dibutuhkan ukuran untuk menentukan apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk selanjutnya dilakukan penelitian. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Wibowo (2007:42) dalam Budiyanto (2020:13) tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi . kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Berdasarkan beberapa pemaparan tujuan kinerja diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, yang dimaksud dengan tujuan kinerja adalah harapan yang berupa hasil kesesuaian antara upaya pencapaian individual dengan tujuan organisasi dalam hal ini tujuan organisasi aparat pemerintah.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2016) dalam Muhamad Ekhsan (2019:3) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan dan motivasi.

Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut: “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang dirumuskan sebagai berikut: “*Human Performance = Ability + Motivation, Motivation = Attitude + Situation, Ability = Knowledge + Skill.*”

Menurut obbins (2006:260) dalam Syamsuriansyah (2021:6), ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

- a. Kualitas Kerja Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukurandari kualitas kerja.
- b. Kuantitas Kerja Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas
- c. Ketepatan Waktu Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.
- d. Efektifitas Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
- e. Komitmen Tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bahawan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan.

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H.stanford (1969:173) dalam Mangkunegara (2021:93) bahwa “*Motivation as an energizing condition of the organism that organism toward the goal of a certain class* ‘ (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Sehubungan dalam hal tersebut, menurut Nawawi dalam Burso (2019:65) secara sederhana dapat dibedakan dua bentuk motivasi kerja. Kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut:

a. Motivasi intrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Pada Teori Maslow memandang bahwa manusia pada dasarnya melakukan tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusianya kedalam lima tingkatan (hierarki). Manusia berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dari tingkat yang paling rendah terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhannya pada tingkat yang lebih tinggi lagi.

Indikator menurut Maslow dalam Burso (2019:56), sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik atau fisiologis

Yaitu mencakup kebutuhan pokok manusia dalam mempertahankan kelangsungan hidup seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan.

2. Kebutuhan rasa aman

Yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. Jadi dalam kebutuhan keamanan dan keselamatan yaitu kebutuhan untuk bebas dari ancaman.

3. Kebutuhan sosiola

Yaitu kebutuhan untuk terima dalam kelompok unit kerja , berafiliasi dan berintegrasi memiliki atau sosialisasi mencakup rasa kasih sayang, rasa memiliki dan diterima dalam pergaulan maupun lingkungannya.

4. Kebutuhan akan harga diri
Yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri
Yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

Menurut Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2022 : 146) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari tujuan pemberian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi sangat penting dalam penentuan prestasi kerja karyawan, karena pemberian motivasi yang tepat dan sesuai akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat . oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya berdisiplin baik.

Menurut Priyono (2016) dalam Muhamad Ekhsan (2020), “Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat”

Abraham Sperling (1987:183) dalam Hasibuan (2022:93) mengemukakan bahwa *“Motive is defined as a tendency is said to satisfy the motive”/ (Moyiv* didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi motif).

Menurut Hasibuan (2022:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepada
4. Tingkat kewaspadaan tinggi Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien
5. Bekerja etis Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai

Menurut Sutrisno (2012:88) dalam Rizqi Riana (2020) manfaat disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.
2. Bagi Karyawan Akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terciptanya tujuan organisas

Menurut Sutrisno (Hamali, 2016) dalam M. Effendi (2019:16) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi,
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi,
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 para pegawai,
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.5 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien.

Menurut Surajiyo, dkk (2020:51) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar lokasi tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Dengan demikian lingkungan kerja harus dalam kondisi yang kondusif sehingga pegawai dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

Lingkungan kerja itu sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan.

Menurut Mahmudah Enny (2019:59) faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah :

1. Faktor personal/individu meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Yulia Ahmad (2019:35) yaitu sebagai berikut :

1. Suasana Kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan. Kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan keputusan pembelian relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan di bawah ini.

Chika Saputri (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 160 responden dengan menggunakan *teknik non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, dengan menggunakan rumus slovin. Penelitian ini diuji menggunakan metode analisis regresi linier dan data statistik 22 ditunjukkan valid dan reliabel. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Taslimahwati (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Epson Industry departemen E4 sub assy production. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Dengan populasi karyawan operator produksi PT. Indonesia Epson Industry Departement E4 Sub Assy Production dan pengambilan sampel dengan teknik *sampling jenuh* dengan jumlah sampel 147 responden. Untuk pengumpulan data meliputi observasi, wawancara,

penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

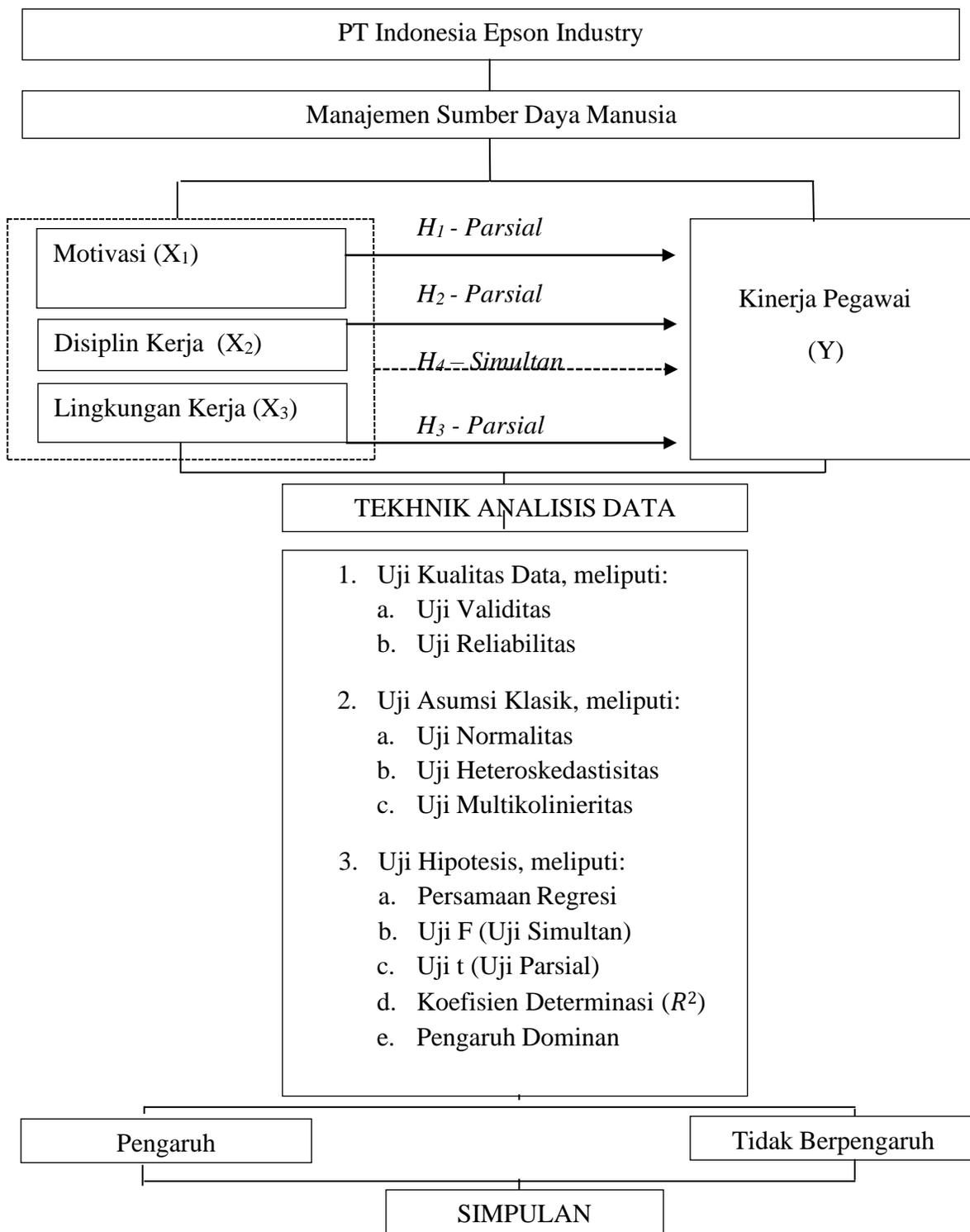
Ade Onny Siagian (2021) memperoleh data dan informasi dari perusahaan yang mengenai hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan khususnya untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan PT. Sahabat Unggul International. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif *development* dengan metode deskriptif survei. Data yang digunakan merupakan data kualitatif yaitu data hasil jawaban kuesioner Variabel X dan Variabel Y dengan total pertanyaan 24 butir pertanyaan. Hasil analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 8,570 + 0,804 X$ dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak ada disiplin kerja maka produktivitas nilainya 8,570, sedangkan pada setiap peningkatan pelatihan disiplin kerja sebesar satu, jika hasil t hitung sebesar 14,11636 dan angka tersebut lebih besar dari pada t tabel dengan signifikansi 5% dan df-2 yaitu 1,65895. Karena t hitung ($14,11636 > 1,65895$) t tabel maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Chika Saputri (2020)	Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam	Lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja	Analisis regresi linear	1. Uji regresi 0,1552 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Uji t, hanya kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan yang berpengaruh secara parsial

Taslimahwati (2019)	Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt Indonesia Epson Industry departemen E4 sub assy production	Stres Kerja Konflik Kerja	analisis uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda	1. Uji regresi 45,962 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan 3. Uji t, hanya Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berpengaruh secara parsial
Ade Onny Siagian (2021)	Pengaruh Dsisplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional	Disiplin Kerja Produktifitas Karyawa	Analisis linear berganda	1. Uji regresi 8,570 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh terhadap produktifitas karyawan secara positif dan signifikan 3. Uji t, didiplin kerja dan produktifitas karyawan yang berpengaruh secara parsial

2.3. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis 2023

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara silmutan Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry. H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry.

2. Hipotesis 2

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry. H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry.

3. Hipotesis 3

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry. H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry.

4. Hipotesis 4

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial Lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry. H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry.