

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan asset penting bagi setiap perusahaan, karena menentukan keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya (Dadan Ahmad Fadili, dkk, 2018:80-85). Sumber Daya Manusia yang ada dalam perusahaan perlu dikembangkan agar dapat meningkatkan kemampuan kerjanya.

Menurut Sudaryo, Agus dan Nunung (2018:2) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai peran besar dalam kesuksesan organisasi secara keseluruhan yang bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya.

Menurut Handoko (2017:4), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan, penarikan, pemeliharaan, seleksi dan penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan individu maupun organisasi. Sinambela (2019:9) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan tercapai dengan baik.

Dapat disimpulkan pendapat di atas bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019:21) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya

tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi.

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 mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan 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.

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 manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit

terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila motivasi dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai

2.1.3 Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu “movere” yang artinya “menggerakkan” (*to move*). Hanafi dan Yohana (2017) mendefinisikan motivasi adalah menemukan kebutuhan karyawan dan membantu untuk mencapainya dalam proses yang halus. Memotivasi karyawan bertujuan untuk memperluas keterampilan mereka dalam memenuhi tuntutan organisasi. Setiap manajer harus memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan karyawan, mengetahui kebutuhan masing-masing dan menempatkan mereka berdampingan dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Maruli (2020:58) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Didukung dengan Ferdinatus (2020:3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan sesuatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Istilah motivasi dalam ilmu perilaku mengandung makna yang kompleks karena didalamnya termuat berbagai aspek yang mendorong manusia untuk bertingkah laku. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan berbagai pengertian di atas tentang motivasi yang dikemukakan para pakar, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebagai suatu kondisi di dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja merupakan

kondisi psikologis yang mendorong seseorang melakukan usaha menghasilkan sesuatu sehingga dapat tercapai suatu tujuan .

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor – Faktor tersebut dapat di bedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain adalah :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Dalam hal ini, keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap hari manusia yang bertahan hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja. Apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Yakni, keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini dapat kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari. Bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati, oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya. Kemudian untuk memperoleh uang, itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus di perankan sendiri. Mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki. Sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas. Tidak mau bekerja dan sebagainya.

d. Keinginan untuk berkuasa

Dengan adanya keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara- cara tidak terpuji. Tetapi cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin itu dalam arti positif.

Yaitu ingin menjadi ketua atau kepala. Tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja. Sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi atau kerja.

2. Faktor Ekstern

Selain dari faktor internal, faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam memotivasi kerja dalam seseorang. Dalam hal ini faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan. Yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan. Serta ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Selain itu, lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan. Jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang baik.

b. Kompensasi yang memadai

Dalam hal ini, kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarga. Selanjutnya, kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan. Untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Sedangkan kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras. Dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan. Kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan, Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja. Tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.

Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan. Baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya,

orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

d. Status dan tanggung jawab

Kedudukan atau status dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya menggapkan kompensasi semata, namun pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

2.1.5 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2019:583) mendefinisikan motivasi kerja adalah pemberian daya pergerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Indikator menurut Afandi (2018:29) yaitu :

1. Kebutuhan fisik

Ditunjukkan untuk pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.

3. Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5. Kebutuhan perwujudan diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengarahkan kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, dengan memberikan pendidikan

dan pelatihan.

2.1.6 Lingkungan Kerja

Dalam praktiknya pengelolaan sebuah perusahaan haruslah menggunakan pola manajemen dengan baik. Manajemen yang baik tersebut dalam pelaksanaan kerja salah satunya bisa melalui pengelolaan lingkungan kerja, tentunya seorang karyawan memerlukan lingkungan kerja yang memadai. Menurut Hartono (2017:10) Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah dan lain sebagainya. Sedangkan Menurut Enny (2019:56) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja / karyawan yang meliputi lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Menurut (Rahayu, Tetiana Olivia, 2019:20) menyatakan bahwa “ Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai persorangan maupun sebagai kelompok.

2.1.7 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Mahmudah Enny (2019:57) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan presentasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan diselesaikan dengan tepat.

2.1.8 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator menurut (Rahayu, Tetiana Ovia, 2019:20)

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Peralatan kerja yang memadai
- c. Fasilitas
- d. Tersedianya sarana angkutan
- e. Hubungan rekan kerja singkat
- f. Hubungan atasan dengan karyawan

g. Kerjasama antar karyawan

2.1.9 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kunci untuk mencapai kesuksesan dalam karier dan kehidupan secara umum. Ketika seseorang memiliki tingkat disiplin yang tinggi, mereka dapat menghindari kecenderungan untuk menunda-nunda pekerjaan dan menghindari tindakan yang tidak produktif. Sebaliknya, mereka mampu untuk fokus pada tugas-tugas yang penting dan menyelesaikannya dengan efektif.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:193) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:89) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin karyawan adalah faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja sangat perlu diperhatikan oleh setiap karyawan baik itu pimpinan maupun bawahan agar bersikap baik dan tidak menimbulkan pelanggaran terhadap kebijakan yang berlaku pada organisasi tersebut, seperti :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan, di samping banyak hal di luar kompensasi yang mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja dengan tenang.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan untuk karyawannya. Para karyawan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari di lingkungan kerja.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Para karyawan akan mendapat suatu kepastian siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh karyawan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindung dan tidak akan berbuat hal serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan agar tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
Pimpinan yang memberi perhatian kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan tersebut akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
Menciptakan kebiasaan yang bersifat positif untuk mendukung tegaknya disiplin karyawan dalam perusahaan yaitu dengan saling menghormati, menghargai, dan menjaga hubungan yang baik antara sesama karyawan dan juga dengan atasan dalam lingkungan kerja.

2.1.10 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.1.11 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai & Basri dalam Masram

(2017:138) menyatakan Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

2.1.12 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam (Sazly & Winna, 2019) pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja
3. Mengembangkan SDM
4. Memperkuat hubungan antar pegawai
5. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan

2.1.13 Indikator Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah indikator kinerja karyawan menurut Robbins dalam buku (Kristanti & Pangastuti, 2019:37) :

1. Kualitas

Kualitas pekerjaan diukur oleh persepsi karyawan dalam kaitannya dengan kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kesempurnaan tugas dalam kaitannya dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang diproduksi, dinyatakan sebagai jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Aktualitas atau Ketepatan Waktu

Merupakan kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, seperti yang ditampilkan oleh titik koordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas

Efektivitas ini mewakili tingkat penggunaan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan untuk meningkatkan kinerja setiap unit dalam menangani sumber daya.

5. Kemandirian

Ini adalah level seorang karyawan yang dapat melakukan fungsi profesionalnya. Pada level ini, karyawan merasa berkewajiban untuk bekerja dengan agensi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Tujuannya sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti diantaranya adalah :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rozalia, dkk (2015), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil regresi linier berganda, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Yuniar, dkk (2015), dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kao Semarang”. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasilnya terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kao Semarang.
3. Andari (2015), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai di Pegawai di Topografi Kodam Iv/Diponegoro Semarang”. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan

kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis yang diperoleh adalah Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Topografi Kodam IV/Diponegoro Semarang.

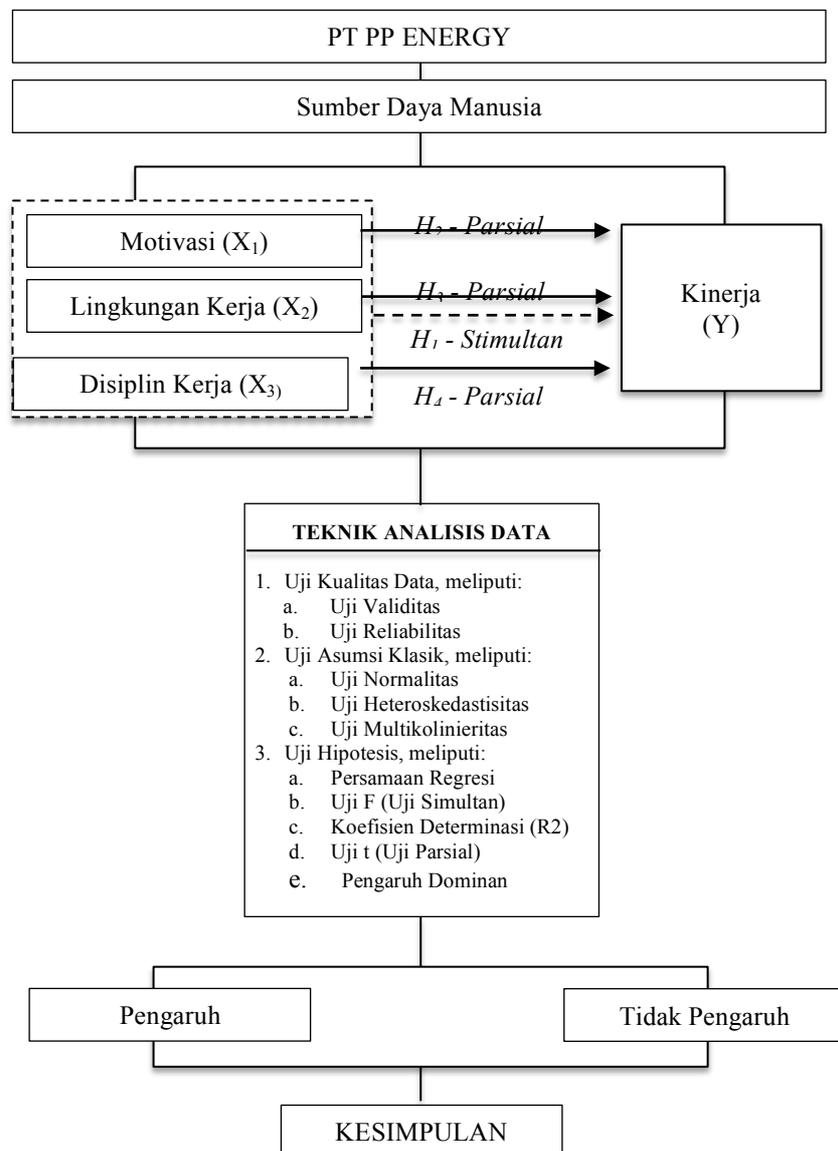
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Nur Avni, Rozalia, dkk (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pattindo Malang)	Motivasi Kerja (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Yuniar Bintang, dkk (2015)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAO Semarang	Motivasi (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂) Disiplin Kerja (X ₃) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAO Semarang
Yuni Andari, (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Topografi Kodam IV/Diponegoro Semarang	Lingkungan Kerja (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂) Disiplin Kerja (X ₃)	Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Topografi Kodam IV/Diponegoro Semarang

Sumber : Kampus Terkait (2023)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2019:95). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber: Penulis (2023)

2.4 Hipotesis

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

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PP Energi

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PP Energi

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PP Energi

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PP Energi

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PP Energi

4. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PP Energi

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PP Energi