

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Manajemen**

###### **a. Pengertian Manajemen**

Menurut definisi Sumarsan (2013) manajemen diartikan sebagai seni dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan atau sasaran kinerja.

Sedangkan menurut George R. Terry (2009) artinya manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Dengan demikian istilah manajemen mengacu pada upaya-upaya untuk menggerakkan organisasi melalui implementasi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan organisasi, penyusunan, pengarahan dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Dalam implementasi fungsi manajemen, setiap organisasi memiliki cara dan metode yang berbeda-beda tergantung pada karakteristik dan jenis organisasi. Pada

organisasi bisnis atau perusahaan tentu akan berbeda implementasi fungsi manajemennya terhadap organisasi publik atau layanan pemerintahan.

## 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan karyawan pada perusahaan, fokus yang dipelajari MSDM ini hanya masalah yang berhubungan dengan karyawan manusia saja.

Manner (2011) mengemukakan sumber daya manusia adalah:

*“Human resource management is the science and art of managing employee relationships and roles so that they are effective and efficient in helping the realization of company, employee and community goals”.*

(Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat).

Simamora (2014) mengatakan bahwa bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat diuraikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan karyawan dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

## 4. Kinerja

### a. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata *Job performance* atau *performance* yang mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2010). Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai tingkat standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Menurut Hasibuan (2010) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari kerja dengan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

### b. Kinerja Karyawan

Menurut Umam (2012) kinerja karyawan adalah semua tindakan atau perilaku yang terkontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Simamora (2013) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

## **b. Aspek Kinerja**

Rivai dan Basri (2005) juga menyebutkan empat aspek kinerja:

- 1) Kemampuan
- 2) Penerimaan tujuan perusahaan
- 3) Tingkat tujuan yang dicapai
- 4) Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan

## **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Umam (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja meliputi kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.

Mangkunegara (2014) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor Kemampuan (*Ability*),

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor Konflik

Faktor Konflik merupakan terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Konflik merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan ke arah pencapaian tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

#### **e. Indikator Kinerja**

Menurut Umam (2012) kinerja karyawan adalah semua tindakan atau perilaku yang terkontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi.. Indikator yang digunakan adalah:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen

#### **5. Kedisiplinan**

##### **a. Pengertian Kedisiplinan**

Disiplin mempunyai makna yang luas dan berbeda-beda, oleh karena itu disiplin mempunyai berbagai macam pengertian.

Menurut Hasibuan (2014) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Berdasarkan definisi diatas, dapat dijelaskan betapa penting program kedisiplinan kerja. Karyawan yang disiplin tinggi berarti karyawan harus menaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

##### **b. Tujuan Kedisiplinan**

Rivai (2013: 310) mengatakan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan

tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Menurut Rivai (2013: 310), secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai antara lain:

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya kemudian pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 3) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi dan pegawai mampu menghasilkan Kinerja Karyawan yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan**

Barnawi dan Arifin (2012: 116-118) menyatakan tujuh faktor eksternal yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu:

- 1) Kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja. Para karyawan cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan oleh pimpinan,

apabila para karyawan memperoleh kompensasi memadai, mereka akan bekerja dengan tekun disertai dengan perasaan senang.

## 2) Keteladanan Pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan pada organisasi manapun. Pemimpin adalah panutan. Ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya. Pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. Demikian pula sebaliknya, pemimpin yang buruk akan sulit mengadakan Kedisiplinan bagi para bawahannya. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat menjadi contoh bagi para bawahannya jika menginginkan Kedisiplinan yang sesuai dengan harapan.

## 3) Keberanian Pimpinan

Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan yang tegas apabila terdapat pelanggaran Kedisiplinan, pimpinan harus memiliki keberanian untuk menyikapi sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama. Pimpinan tidak boleh bertindak diskriminasi dalam menagani pelanggaran Kedisiplinan.

## 4) Pengawasan Pemimpin

Pengawasan pemimpin sangat diperlukan untuk memastikan segala kegiatan berjalan sesuai dengan standar peraturan. Pengawasan yang lemah memberi kesempatan bawahan melanggar peraturan.

#### **d. Indikator Kedisiplinan**

Menurut Hasibuan (2014), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.”.

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2014: 194) antara lain sebagai berikut:

- 1) Ketepatan Waktu
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- 3) Menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur
- 4) Tanggung jawab yang tinggi
- 5) menyelesaikan tugas tepat waktu
- 6) Ketaatan terhadap aturan kantor

#### **6. Motivasi**

##### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “*dorongan*” atau daya penggerak. “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya” (Siagian, 2012:138).

Menurut Umi Farida (2016) motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif

mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

## **b. Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan Maslow**

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok menunjukkannya dalam lima tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan Hierarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi.

### **1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-Need*)**

Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

### **2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety-Need*)**

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

### **3) Kebutuhan Sosial (*Social-Need*)**

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang

lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

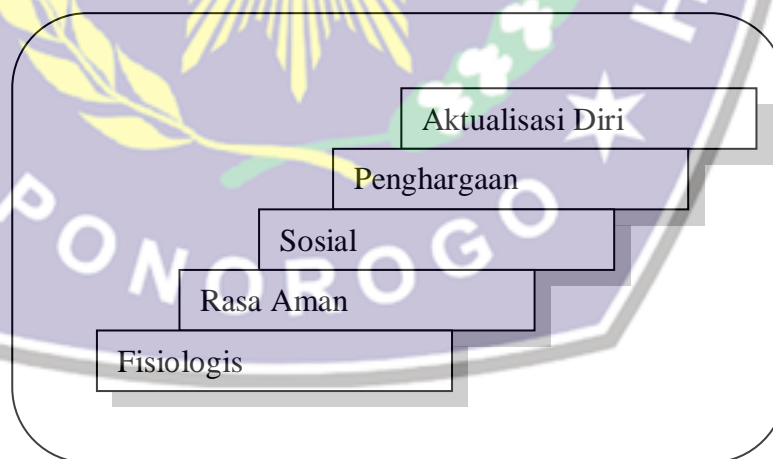
#### 4) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-Need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

#### 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

Hierarki Kebutuhan Maslow



Sumber : Irham Fahmi, 2016.

Gambar 2.1

### c. Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2011:21) adalah

sebagai berikut:

- 1) Medorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan Kinerja Karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas– tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

#### **d. Indikator Motivasi dalam Penelitian**

“Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya” (Siagian, 2012:138). Indikator pembentuk motivasi dalam penelitian ini bertolak dari teori Maslow yang meliputi:

- 1) Fisiologi
- 2) Rasa aman

- 3) Sosial
- 4) Penghargaan
- 5) Aktualisasi diri

## 7. Lingkungan Kerja

### a. Pengertian

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Sedangkan menurut Nitiseminto (2012) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologi karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan dan instansi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### b. JenisLingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: Lingkungan Kerja dan lingkungan kerja non fisik.

- 1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayani (2009) yang dimaksud adalah dengan Lingkungan Kerja yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung; seperti; pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan.

## 2) Lingkungan Kerja Non fisik

Sedarmayanti (2009) menyatakan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan, antara lain; struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok dan kelancaran Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

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

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi Lingkungan Kerja baik fisik maupun non fisik. Menurut Nitisemito (2012:159), Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

#### 1) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna.

## 2) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu keberhasilan kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

## 3) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

## 4) Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal.

## 5) Ruang Gerak

Pada suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

## 6) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Jika di tempat kerja tidak aman

karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

#### 7) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan sekitarnya menjadi sehat. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut (Nitisemito (2012;1162:

- 1) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- 4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja atau rekan kerja yang ada.
- 5) Kelancaran Lingkungan Kerja, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya Lingkungan Kerja yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar rekan kerja ataupun dengan pimpinan.

#### d. Indikator Lingkungan Kerja dalam Penelitian

Menurut Nitiseminto (2012) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerjaterhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologi karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan dan instansi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Indikator-indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Pewarnaan dan Penerangan
- 2) Udara
- 3) Keamanan
- 4) Perhatian dan dukungan pemimpin
- 5) Kerja sama antar kelompok
- 6) Kelancaran komunikasi

#### B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang peneliti lakukan sekarang ini tidak lepas dari hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Adapun penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

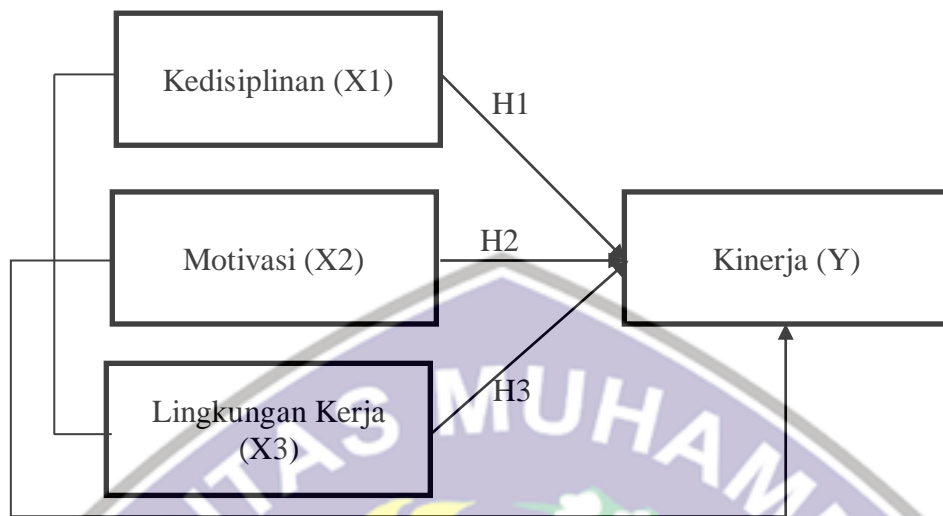
Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti /tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Regina Aditya Reza,	Pengaruh Kedisiplinan,	Terdapat pengaruh antaraLingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

	2010, Universitas Diponegoro Semarang	Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa, Banjarnegara.	Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 2,665 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05.
2.	Mohammad Hairul Imam,(2016), Universitas Brawijaya Malang	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan Dan Jaringan Area Situbondo	Pengaruh kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 2,486 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,017 tersebut lebih kecil dari 0,05.
3.	Arta Adi Kusuma, 2013, Universitas Negeri Semarang	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria, Semarang	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji parsial diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial sebesar 0,298 sehingga $r^2$ adalah $(0,298)^2 = 0,2418$ atau 8,88% dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05%.
4.	Kevin Arasy Ramadhan, 2018, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finnet Indonesia	Dari hasil signifikansi simultan (Uji F) menunjukkan variabel bebas (Lingkungan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja). Nilai F hitung diperoleh 11,332 lebih besar dari nilai F tabel 2,81 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005 maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja.

### C. Kerangka Pemikiran

Sebuah model kerangka pemikiran yang baik, dapat menjelaskan hubungan antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan skemanya sebagai berikut:



Gambar 2.2  
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

H1 = Pengaruh Kedisiplinan (X1) terhadap Kinerja(Y)

H2 = Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

H3 = Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

H4 = Pengaruh Kedisiplinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3)  
(secara bersama-sama) Terhadap Kinerja.

(Sumber: dikembangkan oleh peneliti untuk penelitian ini).

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (garis panah) Kedisiplinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Ponorogo. Demikian pula secara simultan (bersama-sama) Kedisiplinan,

motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Ponorogo.

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan kemungkinan jawaban (jawaban sementara) dari penelitian sebuah penelitian (Sugiyono, 2010: 33). Hipotesis umumnya dikategorikan atas Hipotesis Nihil ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif atau Hipotesis Kerja ( $H_a/H_{1,2,3}$ , dst.). Dalam sebuah penelitian pengaruh, jika hipotesis terbukti maka hipotesis kerja ( $H_a/H_{1,2,3}$ , dst.) diterima dan Hipotesis Nihil ( $H_0$ ) ditolak. Dan sebaliknya, jika hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh, maka Hipotesis Nihil ( $H_0$ ) diterima dan Hipotesis Kerja ( $H_a/H_{1,2,3}$ , dst.) ditolak.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1.  $H_1$ : “Terdapat pengaruh Kedisiplinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Ponorogo”.
2.  $H_2$ : “Terdapat pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Ponorogo”.
3.  $H_3$ : “Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Ponorogo”.
4.  $H_4$ : “Terdapat pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Ponorogo”.