

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja menurut Afandi (2018:12) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja menurut Sutrisno (2014:87) merupakan alat penggerak pegawai, yaitu sebagai suatu kekuatan yang berkembang dalam diri pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Siswanto (2018:133) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, serta taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menjalankannya dan tidak mengelak untuk mendapatkan sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2013:610) disiplin kerja adalah proses yang digunakan untuk memperbaiki atau menghukum karyawan yang tidak mematuhi aturan atau prosedur, dengan kata lain disiplin adalah suatu metode pengendalian diri karyawan dan penerapan secara teratur yang

menunjukkan keseriusan tim kerja dalam sebuah bisnis.

Menurut Mulyadi (2015:49) disiplin tempat kerja mengacu pada penghormatan individu atau sikap mental terhadap aturan dan peraturan perusahaan, dengan kata lain disiplin kerja adalah sikap mental yang ditunjukkan dalam tindakan atau perilaku orang atau organisasi sebagai kepatuhan atau kepatuhan terhadap aturan yang ditentukan karena alasan tertentu.

2. Macam-macam disiplin kerja

Tanggung jawab seseorang dalam memenuhi komitmen mereka dan melakukan tugas-tugas mereka di sebuah perusahaan mencerminkan tingkat disiplin kerja. Menurut Handoko dalam Hamali (2018:216), macam-macam disiplin kerja terdiri dari:

A. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Disiplin preventif menjaga disiplin diri karyawan bukan semata-mata karena dipaksa manajemen perusahaan. Manajemen perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Karyawan yang tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai akan cenderung menjadi salah arah. Manajemen

perusahaan hendaknya menetapkan standar-standar secara positif bukan secara negatif.

B. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah tindakan yang digunakan untuk menangani pelanggaran aturan dan upaya untuk mencegah pelanggaran di masa depan. Disiplin adalah istilah untuk tindakan korektif, yang seringkali merupakan semacam hukuman. Disiplin bisa berupa peringatan atau skorsing. Disiplin harus bertujuan untuk menjadi konstruktif, instruktif, dan perbaikan.

3. Tujuan disiplin kerja

Menurut Simamora dalam Sinambela (2016:339) menyatakan bahwa “tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi”.

Siswanto dalam Sinambela (2016: 340) menyatakan bahwa tercapainya sejumlah tujuan, berikut merupakan salah satu tujuan dan sasaran disiplin kerja, antara lain:

A. Tujuan umum disiplin kerja

Disiplin tempat kerja pada umumnya bertujuan melayani kepentingan perusahaan sejalan dengan kepentingan organisasi yang bersangkutan baik sekarang maupun di masa yang akan datang.

B. Tujuan khusus disiplin kerja antara lain:

- 1) Untuk personel yang memegang semua posisi yang tunduk pada hukum, aturan, dan kebijakan perusahaan yang relevan (baik tertulis maupun tidak tertulis), serta mematuhi arahan manajemen.
- 2) Mampu melakukan tugas seefektif mungkin dan memberikan layanan terbaik kepada pihak-pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan dalam konteks pekerjaan yang telah didelegasikan kepadanya.
- 3) Mampu memanfaatkan dan memelihara infrastruktur dan fasilitas produk dan layanan perusahaan secara maksimal.
- 4) Mampu bertindak dan berperilaku sesuai standar perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu memberikan tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan kebutuhan perusahaan jangka pendek dan jangka panjang.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Rifka (2017), Dian (2021) dan Tulus (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

A. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja mengacu pada pengaruh elemen tempat kerja terhadap sikap dan perilaku pekerja. Ini dapat mengakibatkan perubahan psikologis sebagai akibat dari pengalaman kerja termasuk kebosanan, melakukan tugas yang sama terus menerus, dan kelelahan.

B. Motivasi kerja

Karyawan yang termotivasi lebih mungkin untuk dapat mencapai tujuan mereka dan memenuhi motivasi mereka. Motivasi karyawan dapat dimanfaatkan untuk memenuhi tuntutan dan beradaptasi dengan lingkungan mereka. Sikap positif terhadap lingkungan tempat kerja dapat menginspirasi pekerja untuk bekerja lebih baik dan lebih termotivasi.

Sedangkan terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Rifka (2017), Said (2019), dan Miftachul (2015) adalah sebagai berikut :

A. Kompensasi menurut Rifka (2017)

Kompensasi mengacu pada uang atau barang apapun yang diterima seorang karyawan, secara langsung atau tidak langsung, sebagai imbalan atas jasanya atau hasil kerjanya ketika dipekerjakan oleh suatu perusahaan.

B. Pengawasan menurut Said (2019)

Pengawasan dikenal sebagai proses kepemimpinan yang sistematis, dan melibatkan membandingkan, memastikan, dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta kegiatan organisasi akan dan telah dilakukan dengan benar dan sesuai dengan standar, petunjuk, dan rencana yang telah telah didirikan.

C. Komitmen menurut Miftachul (2015)

Komitmen kerja adalah suatu perasaan keterikatan antara pegawai dengan perusahaan, sehingga pegawai tersebut tetap berada dalam perusahaan untuk mencapai visi, misi, serta tujuan perusahaan.

5. Indikator disiplin kerja

Menurut Siswanto (2013:291) mengemukakan bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- A. Frekuensi kehadiran, adalah salah satu metrik yang digunakan untuk menilai tingkat disiplin kerja. Pegawai memiliki disiplin kerja yang kuat jika mereka lebih sering hadir atau lebih jarang absen.
- B. Tingkat kewaspadaan, pegawai yang secara konsisten menggunakan perhitungan dan ketelitian dalam pekerjaan mereka memiliki tingkat perhatian yang tinggi terhadap diri mereka sendiri dan pekerjaan mereka.
- C. Ketaatan pada standar kerja, pegawai diharapkan untuk mematuhi semua standar kerja yang ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja selama menjalankan tugasnya sehingga kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dicegah.
- D. Etika kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama pegawai.

Adapun indikator lain pengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:115) adalah sebagai berikut :

A. Ketepatan Waktu

Tepat menyiratkan bahwasanya sama sekali tidak ada perbedaan, tidak lebih dan tidak kurang. Sementara momen-momen yang berlalu membuat waktu, ada juga momen-momen di masa sekarang dan masa depan.

B. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

C. Tanggung jawab

Tanggung jawab di tempat kerja termasuk mengikuti strategi, menilai hasil, dan cukup berani untuk mengambil risiko.

D. Tingkat Ketaatan pada peraturan

Aturan dan aturan tertulis dan tidak tertulis diberlakukan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai dengan sukses, dan untuk itu terjadi, personel harus memiliki sikap setia terhadap janji yang dibuat.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan oleh peneliti meliputi ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, dan tingkat ketaatan pada peraturan.

B. Lingkungan kerja

1. Pengertian lingkungan kerja

Pentingnya lingkungan kerja dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Menurut Sutrisno (2016:89) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala kondisi yang ada di tempat kerja yang dapat berdampak pada karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, lingkungan kerja merupakan komunitas tempat orang berkumpul dalam berbagai keadaan yang dapat berdampak pada disiplin kerja karyawan.

Menurut Nitisemito (2015:189) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pekerja dan dapat berdampak pada kemampuannya untuk melakukan tugas yang diberikan.

Menurut Sedarmayanti (2017:9) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

2. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2017:103) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan semangat kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang,

nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja. Sedangkan Ginanjar (2015:20) menyatakan bahwa “jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan tersebut akan semakin efektif”. Peningkatan kualitas hidup karyawan ini akan menghasilkan:

- A. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- B. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
- C. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- D. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- E. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- F. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat menciptakan gairah kerja, yang dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan, berupa peningkatan prestasi kerja dan produktivitas.

3. Jenis-Jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:27) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja fisik

Istilah "lingkungan kerja fisik" mengacu pada setiap elemen fisik di sekitar tempat kerja yang dapat berdampak pada pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup semua situasi yang relevan dengan hubungan profesional, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Lima elemen lingkungan kerja non-fisik berikut dapat berdampak pada produktivitas karyawan, antara lain:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab atas kewajiban mereka.
- c. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar teman sekerja ataupun pimpinan.
- d. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan meraskan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta menghargai mereka.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan meraskaan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

4. Unsur-unsur Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:26) faktor yang berkaitan lingkungan kerja fisik adalah :

A. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang terang mengakibatkan penglihatan kurang jelas sehingga penyelesaian pekerjaan akan lambat, sedangkan cahaya yang berlebihan mengakibatkan penglihatan sakit (menyilaukan) sehingga akan menghambat pekerjaan juga.

B. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20 persen untuk kondisi panas dan 35 persen untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

C. Kelembaban di tempat kerja

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

D. Sirkulasi udara di tempat kerja

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

E. Kebisingan di tempat kerja

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

F. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

G. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

H. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan

sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

5. Indikator lingkungan kerja

Menurut Scuhultz dalam Rifka (2017) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Lingkungan kerja fisik :

a. Lokasi tempat kerja

Lokasi yang strategis antara rumah dan kantor dapat menghemat pengeluaran biaya transportasi, sehingga apabila lokasi mudah dijangkau, pegawai akan terbebas dari terlambat dan hambatan-hambatan lainnya yang terjadi apabila lokasi antara rumah dengan kantor jauh.

b. Desain tempat kerja

Merancang interior kantor dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai karena dengan desain yang modern, bagus, bersih dan aman dari bahaya dan kebisingan tentu membuat pegawai merasa nyaman berada di kantor

c. Penerangan

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam

bekerja, penerangan harus pas cahayanya agar tidak mengganggu penglihatan.

d. Tata warna

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

e. Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

a. Suasana kerja

Yaitu kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja meliputi tempat kerja, fasilitas alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat

mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

c. Hubungan antara bawahan dengan atasan

Hubungan atasan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

Sedangkan menurut Nitisemito (2014:183) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah 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.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan yang dibangun oleh orang-orang yang berada di dalam organisasi baik itu hubungan atasan-bawahan, maupun dengan sesama rekan kerja. Salah satu 34ndica pegawai merasa nyaman dan tetap tinggal berada di lingkungan kerjanya ialah karena terciptanya interaksi yang baik, harmonis, dan bersifat kekeluargaan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja harus lengkap atau mutakhir. Artinya, fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja, sehingga pekerjaan akan cepat terselesaikan apabila fasilitas kerjanya lengkap dan berfungsi dengan baik.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan oleh peneliti meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

C. Motivasi kerja

1. Pengertian motivasi kerja

Motivasi kerja menurut Afandi (2018:23) adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang ia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi kerja menurut Hafidzi (2019:52) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2017:154) merupakan

kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negative, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

2. Jenis-jenis motivasi kerja

Jika dikatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu dan jika dikatakan sumber motivasi seseorang berasal atau tergantung dari *needs* dan keinginan yang ada dalam dirinya, maka yang perlu dilihat pertama kali adalah sampai sejauh mana seseorang mengenal keinginan dan keperluannya. Mengenal diri berarti mengenal *needs*, *emotions*, *wants*, *desires*, potensi, kemampuan atau ketidak mampuan dalam memutuskan sesuatu. Hal tersebut tidaklah mudah dan bukan sekejap jadi. Hal yang dilakukan dalam proses tersebut yang berlangsung terus menerus adalah proses mengenal diri sendiri. Menurut Tambunan (2015:196) motivasi kerja seseorang dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu :

A. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang menjadi aktif dan berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

B. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi-motivasi yang aktif dan berfungsi disebabkan karena rangsangan dari luar. Motivasi ini dapat

timbul antara lain karena pengaruh prinsip, kompetisi antara teman, tuntunan perkembangan organisasi atau tugas, adalah faktor lain yang sangat kompleks.

3. Tujuan motivasi kerja

Adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan (2017:146) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan disiplin karyawan
- e. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- f. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- g. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan
- h. Meningkatkan efisiensi alat-alat dan bahan baku.

4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2017:104) adalah sebagai berikut :

a. Gaji

Gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarga. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok

bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi setiap pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

b. Kebijakan dan administrasi

Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek.

c. Hubungan kerja

Tercapainya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

d. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.

e. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas ialah hal yang cukup menarik, tugas memberikan tantangan bagi pegawai karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performance yang tinggi.

f. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.

g. Pengakuan atau penghargaan

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

h. Keberhasilan

Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

i. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

Menurut Mas'ud dalam Rifka (2017) mengemukakan bahwa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

A. Perluasan kemampuan

Merupakan pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan untuk disalurkan kepada pekerjaan dan bukti bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik

B. Pengendalian pekerjaan

Merupakan proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan menentukan strategi agar pelaksanaan pekerjaan sesuai

dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

C. Ketergantungan dengan senior

Maksudnya adalah junior yang jabatannya dibawah senior, cenderung ketergantungan dan sering minta bantuan terhadap senior atau jabatan di atasnya.

D. Menjadi teladan bagi pegawai

Maksudnya adalah karyawan yang memiliki mutu kesetiaan ti nggi kepada perusahaan dapat memberikan contoh yang baik kepada karyawan lain akan memberikan gambaran kerja efektif atau bersikap baik kepada karyawan lain dengan saling mengapresiasi dan memuji.

E. Afiliasi dengan rekan kerja

Maksudnya adalah kebutuhan manusia untuk membentuk hubungan dan memiliki kaitan yang erat dengan kebutuhan untuk diakui dan diterima oleh lingkungannya.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan oleh peneliti meliputi gaji, kondisi kerja, dan pengakuan atau penghargaan.

D. Standar baku lingkungan kerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan

1. Standar baku aspek suasana kerja

Menurut peraturan menteri pekerjaan umum nomor 26/PRT/M/2008 tentang persyaratan teknis sistem proteksi kebakaran pada bangunan gedung dan lingkungan adalah sebagai berikut :

a. Pencahayaan

Pencahayaan darurat sesuai ketentuan yang berlaku harus dipasang dalam ruang pusat pengendali kebakaran, tingkat iluminasi di atas meja sekurang-kurangnya 400 Lux.

b. Tingkat suara lingkungan (kebisingan)

Tingkat suara di dalam ruang pengendali kebakaran yang diukur pada saat semua peralatan penanggulangan kebakaran beroperasi ketika kondisi darurat berlangsung tidak melebihi 65 dBA.

c. Udara (kelembapan)

Terminasi udara dipasangkan pada struktur bangunan, pada pojok (titik sudut yang terekspos) pada bagian atap bangunan gedung dengan metode susut proteksi (*franklin*), metode bola gulir (*rolling sphere*), metode jala/meshed (*Faraday*) dan disesuaikan dengan tingkat proteksi SPP.

d. Pewarnaan

Kantor dominan berwarna biru tua dan merah serentak dengan warna seragam, warna truk dan warna logo damkar yang memiliki makna biru melambangkan kesetiaan sedangkan merah melambangkan keberanian.

2. Standar baku aspek fasilitas kerja

Pakaian Dinas Lapangan sebagaimana dimaksud dalam peraturan menteri dalam negeri nomor 49 tahun 2007 dalam pasal 2 kecuali huruf d dengan spesifikasi meliputi:

- a. Baju berwarna biru menggunakan jenis bahan drill atau 100% katun
- b. Celana berwarna biru tua menggunakan jenis bahan drill atau 100% katun

3. Pakaian Dinas Lapangan untuk pria terdiri atas:

- a. Baju lengan panjang berkancing, kerah rebah, berkancing 6 (enam) buah pada bagian tengah baju berlidah bahu masing-masing berkancing 1 (satu) buah dan 2 (dua) buah saku;
- b. Celana panjang warna biru tua dengan lis samping kiri dan kanan warna merah tanpa lipatan di bawah dengan 2 (dua) buah saku samping tertutup berkancing rekat 1 (satu) buah;
- c. Topi Baret warna biru tua seperti pakaiannya menggunakan *emblem* Pemadam Kebakaran;
- d. Kaos oblong warna biru tua dipakai di dalam baju;
- e. Draghrim (*bodybag*) dipakai di luar baju;
- f. Tanda Lencana dibordir dikenakan pada kedua kerah baju;
- g. Tanda jabatan dipasang di tengah saku baju sebelah kanan di bawah tutup saku;
- h. Tali bahu atau komando bagi yang berhak dikenakan di bahu sebelah kanan;
- i. Papan nama dikenakan di atas saku baju sebelah kanan;
- j. Tulisan Pemadam Kebakaran dikenakan di atas lengan baju sebelah kanan;

- k. Lencana KORPRI (Korps Pegawai Republik Indonesia) dikenakan di atas saku baju sebelah kiri;
- l. Brevet dikenakan di bawah Lencana KORPRI (Korps Pegawai Republik Indonesia);
- m. Tanda kualifikasi penugasan dikenakan pada saku baju sebelah kiri;
- n. Tanda pengenal dipakai sesuai dengan ketentuan Pemerintah Daerah;
- o. Lambang Dinas Pemadam Kebakaran dikenakan pada lengan baju sebelah kanan;
- p. Lambang Pemerintah Daerah dikenakan pada lengan baju sebelah kiri;
- q. Tulisan Pemerintah Daerah dikenakan di atas lambang Pemerintah Daerah;
- r. Ikat pinggang besar berlambang Pemadam Kebakaran;
- s. Kaos kaki hitam dan sepatu kulit laras panjang berwarna hitam dan bertali.

4. Pakaian Dinas Lapangan untuk wanita terdiri atas :

- a. Baju lengan panjang berkancing, kerah rebah, berkancing 6 (enam) buah pada bagian tengah baju berlidah bahu masing-masing berkancing 1 (satu) buah dan 2 (dua) buah saku;
- b. Celana panjang warna biru tua dengan lis samping kiri dan kanan warna merah tanpa lipatan di bawah dengan 2 (dua) buah saku samping tertutup berkancing rekat 1 (satu) buah;
- c. Topi Baret warna biru tua seperti pakaiannya menggunakan *emblem* Pemadam Kebakaran;

- d. Kaos oblong warna biru tua dipakai di dalam baju;
- e. Draghrim (*bodybag*) dipakai di luar baju;
- f. Tanda Lencana dibordir dikenakan pada kedua kerah baju;
- g. Tanda jabatan dipasang di tengah saku baju sebelah kanan di bawah tutup saku;
- h. Tali bahu atau komando bagi yang berhak dikenakan di bahu sebelah kanan;
- i. Papan nama dikenakan di atas saku baju sebelah kanan;
- j. Tulisan Pemadam Kebakaran dikenakan di atas lengan baju sebelah kanan;
- k. Lencana KORPRI (Korps Pegawai Republik Indonesia) dikenakan di atas saku baju sebelah kiri;
- l. Brevet dikenakan di bawah Lencana KORPRI (Korps Pegawai Republik Indonesia);
- m. Tanda kualifikasi penugasan dikenakan pada saku baju sebelah kiri;
- n. Tanda pengenal dipakai sesuai dengan ketentuan Pemerintah Daerah;
- o. Lambang Dinas Pemadam Kebakaran dikenakan pada lengan baju sebelah kanan;
- p. Lambang Pemerintah Daerah dikenakan pada lengan baju sebelah kiri;
- q. Tulisan Pemerintah Daerah dikenakan di atas lambang pemerintah daerah;
- r. Ikat pinggang besar berlambang Pemadam Kebakaran;

- s. Kaos kaki hitam dan sepatu kulit laras panjang berwarna hitam dan bertali.

5. Pakaian Kerja Penyelamat (Pasal 11)

Pakaian Kerja Penyelamat (*rescue*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 no.2 terdiri atas:

- a. Baju penyelamat warna jingga, berlengan panjang, 2 (dua) saku dada dan di atas kantong sebelah kiri bertuliskan DPK (Dipekerjakan) dan di atas kantong sebelah kanan bertuliskan nama;
- b. Celana panjang warna jingga dengan 2 (dua) saku belakang, 2 (dua) saku samping dan 2 (dua) saku depan yang agak ke samping serta dalad panjang dan memakai 4 (empat) buah lus besar dan pada ujung lus sebelah depan memiliki dua tali ikatan;
- c. Jaket penyelamat tahan panas warna jingga, berlengan panjang dengan 2 (dua) buah saku di bagian depan bawah jaket dengan tulisan Pemadam Kebakaran Provinsi Kabupaten/Kota pada bagian belakang;
- d. Celana panjang tahan panas dengan suspender, 2 (dua) buah saku samping dan 2 (dua) buah saku belakang;
- e. Pakaian tahan api terdiri dari baju dan celana tahan api, sarung tangan, helm, dan sepatu tahan api.

E. Penelitian Terdahulu

Dalam proses penelitian perlu adanya dasar acuan sebagai pembanding maupun data pendukung berupa teori, temuan, maupun penelitian sebelumnya mengenai penelitian dengan judul yang sejenis

yaitu sebagai berikut:

Tabel 5
Penelitian terdahulu

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul	Variabel/ Indikator	Teknik Analisis Data	Hasil
1.	Rifka Anissa Oktaria dan Rini Nugraheni Diponegoro Journal Of Management Vol. 6 No. 3 (2017) ISSN : 2337-3792	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang	Lingkungan kerja (X1) Fisik: 1.Lokasi tempat kerja 2.Desain tempat kerja 3.Penerangan 4.Tata warna 5.Kelembaban Non fisik: 1.Suasana kerja 2.Hubungan dengan rekan kerja 3.Hubungan antara bawahan dengan atasan Kepuasan kompensasi (X2) 1.Gaji 2.Insentif 3.Fasilitas 4.Tunjangan Motivasi kerja (X3) 1.Perluasan kemampuan 2.Pengendalian pekerjaan 3.Ketergantungan dengan senior 4.Teladan bagi karyawan 5.Afiliasi rekan kerja Disiplin kerja (Y) 1.Ketepatan waktu 2.Penggunaan alat kantor 3.Tanggung jawab tinggi 4.Ketaatan terhadap aturan kantor	Metode kuantitatif analisis regresi linear berganda	Lingkungan kerja, kepuasan kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja dengan nilai adjusted R sebesar 0,492 atau 49,2%
2.	Dian, Sumantri dan Budi Darma Jurnal Mahasiswa Vol. 1 (2021)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada BKPSDMD Kabupaten Batang Hari	Motivasi kerja (X1) 1.Kebutuhan fisiologis 2.Kebutuhan rasa aman 3.Kebutuhan sosial 4.Kebutuhan penghargaan 5.Kebutuhan aktualisasi diri Lingkungan kerja (X2) 1.Suasana kerja 2.Hubungan dengan rekan kerja 3.Tersedianya fasilitas kerja Disiplin kerja (Y) 1.Ketepatan waktu 2.Menggunakan peralatan kantor dengan baik 3. Tanggung jawab 4.Ketaatan terhadap aturan kantor	Kuantitatif dan kualitatif dengan metode analisis deskriptif	Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja. Dengan nilai adjusted R square sebesar 0,486
3.	Niken Herawati dan Asrah Tandirerung	Analisis Pengaruh	Lingkungan kerja (X) 1.Pewarnaan	Metode kuantitatif	Pengaruh yang sangat kuat dan

	Ranteallo Jurnal Akrab Juara Vol. 4 No. 2 (2019) ISSN : 2620-9861	Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. RPJ	2.Kebersihan 3.Penerangan 4.Pertukaran udara 5.Musik 6.Keamanan 7.Kebisingan 8.Perengkapan kerja 9.Hubungan dengan atasan 10.Hubungan sesama karyawan Disiplin kerja (Y) 1. Beban kerja 2.Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 3.Mematuhi peraturan 4.Pemimpin sebagai panutan 5.Gaji 6.Adil 7.Mengawasi 8.Memberikan hukuman 9.Konsisten 10.Hubungan harmonis	dengan melakukan uji koefisien korelasi, determinasi dan persama regresi sederhana	signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja pada PT. RPJ dengan hasil sebesar 0,876 dengan nilai adjusted R square 0.760
4.	Ardin Putra dan Kartin Aprianti Jurnal Manajemen dan Keuangan Vol. 8 No. 1 (2020) P-ISSN : 2338-4328 E-ISSN : 2686-2646	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima	Lingkungan kerja (X) 1.Kerja sama 2.Ketersediaan sarana kerja 3.Suasana kerja Disiplin kerja (Y) 1.Ketepatan waktu 2.Kepatuhan terhadap aturan 3.Menggunakan peralatan kantor dengan baik 4. Tanggung jawab	Metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana	Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dengan nilai R square sebesar 0,629 berarti variabel bebas lingkungan kerja mampu menerangkan variabel disiplin kerja sebesar 62,9% sedangkan nilai adjusted R square sebesar 0.377
5.	Tulus P.J Sihombing Jurnal OE Vol. 6 No. 2 (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus PNPMP Mandiri Perdesaan Pertanian di Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat)	Motivasi kerja (X1) 1.Fisiologis 2.Rasa aman 3.Penghargaan 4.Berkelompok 5.Aktualisasi diri Lingkungan kerja (X2) 1.Fisik (Wilayah dan fasilitas 2.Non fisik (Hubungan kerja) Disiplin kerja (Y) 1.Tujuan dan kemampuan 2.Teladan pimpinan 3.Balas jasa 4.Keadilan 5.Waskat 6.Sanksi hukum 7.Ketegasan 8.Hubungan manusia	Metode penelitian deskriptif dan eksplanasi dengan menggunakan metode kausal dan deskriptif	Variabel motivasi tidak berpengaruh nyata pada variabel disiplin kerja. Disiplin Kerja memberikan pengaruh nyata dan kuat terhadap Disiplin Kerja dengan nilai adjusted R sebesar 0,575 atau 57,5%
6.	Said Muhammad Rizal dan Radiman	Pengaruh Motivasi,	Motivasi kerja (X1) 1.Motivasi internal	Metode kuantitatif dan	Berdasarkan uji serempak

	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2 No. 1 (2019) ISSN : 2623-2634	Pengawasan, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang	Tanggung jawab, target dan tujuan jelas, umpan balik atas pekerjaan, rasa senang, mengungguli orang lain, prestasi kerja. 2.Motivasi eksternal Memenuhi kebutuhan hidup, pujian, insentif, perhatian dari atasan Pengawasan (X2) 1.Akurat 2.Tepat waktu 3.Objektif 4.Terpusat 5.Realistik secara ekonomis 6.Realistik secara organisasional 7.Terkoordinasi 8.Fleksibel 9.Petunjuk 10.Diterima para anggota Kepemimpinan (X3) 1.Iklim saling percaya 2.Penghargaan 3.Memperhitungkan perasaan para bawahan 4.Perhatian 5.Pengakuan 6.Memperhitungkan kepuasan kerja Disiplin kerja (Y) 1.Frekuensi kehadiran 2.Tingkat kewaspadaan 3.Ketaatan pada standar kerja 4.Ketaatan aturan kerja 5.Etika kerja	analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda	diketahui bahwa nilai Fhitung 16,732 lebih besar bila dibandingkan Ftabel 2,49 dan sig α 0,000 lebih kecil 0,05. Hal ini mengidentifikasi kan bahwa hasil penelitian menolak Ho dan menerima Ha dengan demikian secara serempak Motivasi, Pengawasan, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan nilai R square 0,395 dan adjusted R square 0,371
7.	Miftachul Mujib dan Setyabudi Indarto Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY)	Lingkungan Kerja (X1) 1.Suasana kerja 2.Hubungan dengan rekan kerja 3.Hubungan antar bawahan dengan pimpinan 4.Tersedianya fasilitas untuk pegawai Komitmen (X2) 1.Identifikasi 2.Keterlibatan diri 3.Loyalitas Disiplin Kerja (Y) 1.Kehadiran 2.Ketaatan pada peraturan kerja 3.Ketaatan pada standar kerja 4.Bekerja secara etis 5.Tingkat kewaspadaan tinggi	Metode kuantitatif dan analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan komitmen secara bersama- sama berpengaruh positif terhadap disiplin kinerja karyawan. Dengan nilai adjusted R square sebesar 0,066.
8.	Wayan Dunie Jurnal Aktual STIE Trisna Negara Vol. 15 No. 2 (2017) ISSN : 1693-1688	Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan	Motivasi kerja (X) 1.Kebutuhan eksistensi 2.Penghargaan 3.Kebutuhan relasi 4.Kebutuhan mengembangkan	Kuantitatif dan kualitatif dengan metode koefisien korelasi	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Tabel 5
Penelitian terdahulu (lanjutan)

		pada Rumah Sakit Charitas Belitang Oku Timur	diri Disiplin kerja (Y) 1.Sikap menjalankan tugas 2.Sikap menerima sanksi 3.Patuh terhadap tata tertib 4.Patuh terhadap atasan		karyawan Rumah Sakit Charitas Belitang Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai adjusted R 0,664
9.	Yessy Yovina Vanesa, Rahim Matondang, Isfenti Sadalia and Muhamad Toyib Daulay American International Journal of Business Management Vol. 2 Issue 5 (2019) ISSN : 2379-106X	The Influence Of Organizational Culture, Work Environment and Work Motivation on Employee Discipline in PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia	Organizational culture (X1) 1.The implementation of norms 2.The implementation of values 3.Beliefs and Philosophy Work environment (X2) 1.Lighting 2.Air temperature 3.Noise 4.Colour usage 5.Required space 6.Work safety Work motivation (X3) 1.Physiological needs 2.Security and safety needs 3.Social needs 4.Reward needs 5. Self actualization needs Work Discipline (Y) 1.Absence 2.Attitudes 3.Behaviours and responsibilities	Multiple regression analysis, SPSS	The results of the research shows that organizational culture has a significant effect on employee discipline. Adjusted R square 0,599
10.	Herman Liwijaya and Setyo Riyanto IOSR Journal Of Business and Management E-ISSN : 2278-487X P-ISSN : 2319-7668	The Influence Of Working Culture, Extrinsic Working Motivation and Non Physical Working Environment Towards The Work Discipline at PT. XYZ Tbk, The Jakarta Headquarter	Working culture (X1) 1.The attitudes towards the jobs 2.The behaviors on works Extrinsic working motivation (X2) 1.Salary 2.Job status 3.Job security 4.Working conditions 5.Interpersonal relation 6.Supervision 7.Company policy and administration Non physical working (X3) 1.Among employees environment 2.Relations inter employee Work discipline (Y) 1.Always come and leave on time 2.Obedient to any rules or norms 3.Doing any possible jobs well and creative.	Multiple regression analysis, SPSS	The variable of working culture has the strongest influence towards the work discipline, shown by the value of Fcount = 42.581 > Ftable = 2.72 and Sig 0.000 < 0.05, with the value of adjusted R Square = 0.627

F. Kerangka Pemikiran

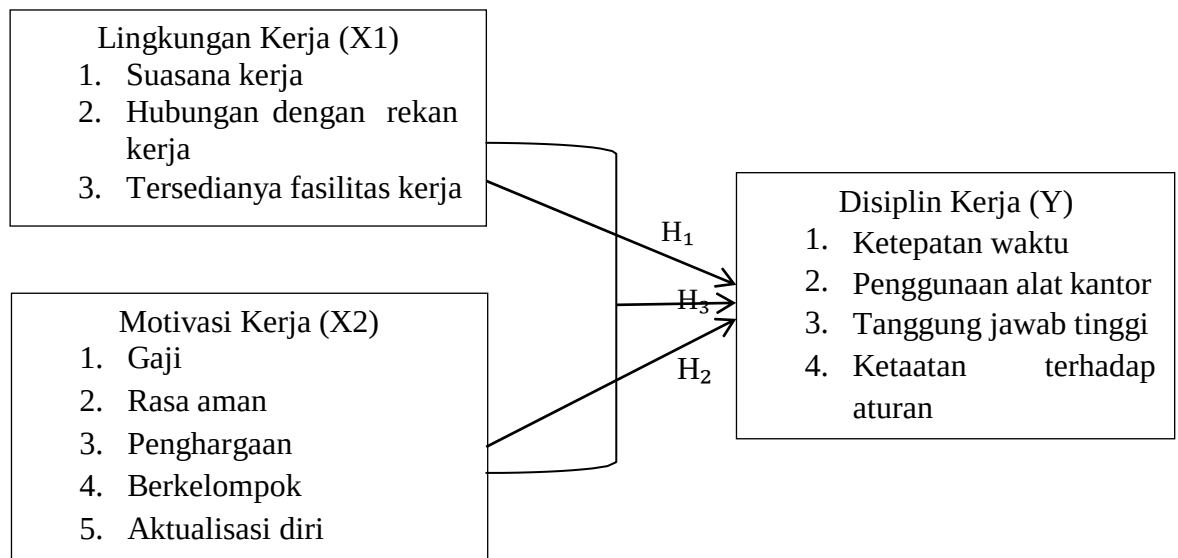
Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikatnya. Fungsinya untuk memudahkan pemahaman mengenai kerangka pemikiran penelitian ini.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang menyalurkan tenaga, pikiran, waktu dan pengorbanan untuk instansi atau perusahaan agar tujuan di instansi dapat tercapai. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik terdiri dari sarana dan prasarana sedangkan lingkungan non fisik adalah hubungan antar orang-orang didalamnya. Suasana kerja yang aman dan nyaman, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja maupun dengan atasan, serta tersedianya fasilitas kerja yang lengkap akan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Pegawai akan datang tepat waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mematuhi segala aturan perusahaan.

Motivasi kerja adalah dorongan atau penggerak seseorang mau bekerja. Manusia melakukan sesuatu atas dasar keinginan (internal) maupun dorongan dari orang lain (eksternal). Kebutuhan ekonomi, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri merupakan faktor penunjang motivasi, faktor seseorang mau bergerak melakukan pekerjaan. Terpenuhinya kesejahteraan pegawai melalui gaji, kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan seorang pegawai akan meningkatkan rasa disiplin

kerja. Pegawai akan datang tepat waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mematuhi segala aturan perusahaan.

Berikut adalah gambar kerangka pemikiran :



Gambar 6
Kerangka Pemikiran

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya melalui data yang terkumpul. Menurut Sugiyono (2018:63) hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya. Berdasarkan pembahasan dalam latar belakang, rumusan masalah, landasan teori, dan kerangka berpikir maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Niken Herawati dan Asrah Tandirerung Ranteallo (2019) menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Ardin Putra dan Kartir Aprianti (2020) menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel disiplin kerja. Sehingga dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Damkar sektor Ciomas.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rifka Anissa Oktaria dan Rini Nugraheni (2017) menerangkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel disiplin kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dian Sumantri dan Budi Darma (2021) menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Sehingga dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H_2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Damkar sektor Ciomas.