

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Grand Teory**

##### **2.1.1 Teori Atribusi**

Grand Theory yang menjadi dasar penelitian berikut yakni teori atribusi. Berdasarkan Heider (1958) yang merupakan pelopor teori ini, teori atribusi disebut sebagai teori yang menjabarkan mengenai sikap seorang individu. Dalam mengamati perilaku seseorang, dilihat dari dampak yang dihasilkan baik berupa internal maupun eksternal. Sebagai contoh apabila seorang Pegawai menimbulkan kerugian bagi perusahaan maka mereka secara tidak langsung menunjukkan Disiplin Kerja yang merugikan perusahaan yang mana hal tersebut secara otomatis akan berpengaruh terhadap aktivitas organisasi tersebut. Penggunaan teori atribusi dalam penelitian ini juga diharapkan mampu untuk menjawab hal-hal berkaitan dengan Disiplin Kerja Pegawai, terlebih teori atribusi juga merupakan ilmu yang mempelajari dan mengkaji tentang perilaku seseorang.

Teori atribusi menerangkan pemahaman reaksi seseorang terkait sebuah peristiwa ataupun kejadian yang muncul di sekitar mereka. Indikator yang dapat digunakan sebagai interpretasi pemahaman bisa diketahui dengan mengetahui alasan suatu kejadian dapat dialami oleh seseorang. Teori atribusi juga memberikan keterangan lebih lanjut berkaitan dengan dampak yang terjadi pada sikap atau karakteristik seseorang, yang nantinya dapat digunakan sebagai prediksi terhadap perilaku individu khususnya dalam menghadapi suatu kondisi tertentu.

Heider juga menjelaskan bahwasanya ada kekuatan internal sekaligus kekuatan eksternal yang secara bersamaan memengaruhi sikap seseorang. Kekuatan internal diantaranya meliputi kelelahan, usaha, serta kemampuan. Sementara itu, kekuatan dari luar terdiri dari lingkungan diantaranya peraturan yang berlaku atau cuaca. Kedua kekuatan inilah yang kemudian diyakini mampu memberikan pengaruh terhadap Disiplin Kerja individu. Salah satu contohnya adalah bagaimana tindakan dan cara pemimpin memperlakukan Pegawainya dapat mempengaruhi sikap maupun kepuasan seseorang dalam bekerja.

Sikap seseorang akan punya perbedaan jika lebih dirasakan atribut internal yang dipunya dibandingkan atribut eksternal yang dipunya.

Teori atribusi juga menjelaskan untuk memberikan pemahaman tentang sebuah reaksi yang diberikan seseorang terhadap peristiwa yang ada lingkungan dengan memahami berbagai motif atas suatu kejadian yang telah dialami. Teori atribusi juga dapat memberikan penjelasan tentang berbagai perilaku yang berhubungan dengan sikap dan perilaku individu. Jadi, sesuai dengan teori atribusi, mengamati perilaku dapat diketahui dengan sikap atau karakter yang dimiliki individu tersebut. Lebih jauh lagi, hal tersebut dapat digunakan untuk memperkirakan sikap seorang individu pada keadaan atau kondisi tertentu.

## **2.2 Disiplin Kerja Pegawai**

Pranitasari (2021) Disiplin Kerja merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya. Disiplin Kerja adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketntuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin Kerja sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki Disiplin Kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi Disiplin Kerja yang baik

Disiplin Kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yang dapat menyebabkan Disiplin Kerja pegawai menurun, Faizi (2017) Adapun faktor-faktor penting dalam pembentukan Disiplin Kerja yaitu;

- a) Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kondisi mental seseorang atau para pegawai dalam mengambil tindakan didorong oleh motivasi agar mau belajar giat yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, sehingga dapat melakukan tugas pekerjaannya dengan baik apabila mereka mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang pada akhirnya para pegawai dapat mencapai tingkat Disiplin Kerja yang tinggi.

b) Pendidikan dan latihan

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Sedangkan latihan ialah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dengan kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pendidikan dan latihan membantu pegawai dalam memahami pengetahuan praktis guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan dalam usaha mencapai tujuan.

c) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam beraktivitas harus mampu mempengaruhi perilaku bawahannya agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dapat dicapai dengan rasa Disiplin Kerja dalam melaksanakan tugasnya dan menjadi tugas bagi seorang pemimpin untuk dapat menggerakkan, membimbing dan memotivasi semangat karyawan agar tujuan organisasi tercapai.

d) Kesejahteraan

Untuk menggerakkan Disiplin Kerja tidak hanya cukup dengan sanksi saja, tetapi untuk menggerakkan Disiplin Kerja perlu imbalan kesejahteraan. Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijakan bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat.

e) Penegakan Disiplin Kerja melalui hukum

Disiplin Kerja menghendaki sanksi yaitu kepastian dan harusan. Kepastian dan keharusan disini dimaksudkan bahwa barang siapa yang melanggar dan mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan akan menerima tindakan. Akan tetapi, tindakan penDisiplin Kerjaan yang diambil bukanlah semata-mata memberikan hukuman tetapi mengembangkan. Dengan demikian seseorang pemimpin dapat memberikan sanksi harus membantu menerapkannya dengan pantas sesuai dengan pelanggaran yang dibuat oleh bawahannya. Dengan keDisiplin Kerjaan seseorang pemimpin harus benar-benar bersikap adil, dengan sikap adil akan menutup kemungkinan sanksi yang tidak sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukan. Pada dasarnya seseorang yang berada dalam lingkungan yang berDisiplin Kerja dapat memberikan keuntungan bagi orang tersebut, karena kebiasaan Disiplin Kerja tersebut akan mempengaruhi dirinya, apalagi seorang pemimpin yang selalu memberi arahan, motivasi, keadilan dalam berDisiplin Kerja serta pengawasan yang sebaik mungkin pada pegawainya, hal ini bisa sangat membantu pencapaian tujuan organisasi..

Fauzia (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja dibagi menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan, antara lain:

- 1) Faktor kepribadian, Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan Disiplin Kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.
- 2) Faktor lingkungan pegawai, Disiplin Kerja seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial dan lingkungan sekitar.

Disiplin Kerja Pegawai pada dasarnya adalah hasil karya Pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Handoko ( 2000: 135 – 137 ) penilaian prestasi Disiplin Kerja merupakan proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi Disiplin Kerja Pegawai. Hal ini dapat meningkatkan keputusan personalia dann memberikan umpan balik kepada pegawai kepada pegawai tentang keDisiplin

Kerjaan. Kegunaan–kegunaan penilaian prestasi Disiplin Kerja sebagai berikut;

1. Perbaikan prestasi Disiplin Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan Pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan – kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian – penyesuaian kompensasi

prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.

3 Keputusan – keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi Disiplin Kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4 Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan – keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti

5 Penyimpangan – penyimpangan proses staffing

Prestasi Disiplin Kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia Ketidak akuratan informasional Hasil dari Disiplin Kerja karyawan yang buruk dapat menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan atau komponen komponen yang lain Kesalahan – kesalahan desain pekerjaan

6 Kesempatan Disiplin Kerja yang adil

Penilaian prestasi Disiplin Kerja secara akurat akan menjamin keputusan – keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

7 Tantangan – tantangan eksternal

prestasi Disiplin Kerja dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar lingkungan Disiplin Kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah – masalah pribadi lainnya.

Dalam penilaian Disiplin Kerja Pegawai tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, Disiplin Kerja, hubungan kerja, atau hal – hal khusus

sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Indikator penilaian Disiplin Kerja adalah sebagai berikut ;

Indikator yang mempengaruhi Disiplin Kerja :

1. Ketetapan waktu datang ke tempat kerja
2. Ketetapan jam pulang kerja
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

## **2.3 Motivasi Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Eti Nurhayati (2018) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. dalam manajemen personalia, motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada Pegawai. Motivasi ini dimaksudkan untuk menambah daya kerja pegawai Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada Pegawai agar bekerja dengan segala upaya.

Agus Ariwibowo (2018) motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak, sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan. Motivasi bukan hanya merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa indikator yang mempengaruhi. ada 5 indikator motivasi, yaitu:

#### **a. Kebutuhan Fisik (*physiological Needs*)**

Kebutuhan Fisik yang dimaksud disini adalah kebutuhan akan makanan, pakaian, dan perumahan yang biasa disebut sebagai kebutuhan primer. Untuk memenuhi kebutuhan dasar ini seseorang akan bekerja keras dengan mengerahkan segala kemampuannya, karena kebutuhan makanan, pakaian, dan perumahan merupakan kebutuhan yang paling mendasar yang harus di penuhi.

b. *Kebutuhan rasa aman (Security of safety needs)*

Yang termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis disini diantaranya adalah kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan, dan lain – lain. Menurut Arep (2017) keinginan Pegawai untuk mencapai status tertentu atau untuk menjadi seorang “ tokoh “, bukan saja berarti bahwa Pegawai harus mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mencapai kemajuan, akan tetapi juga harus bersedia menerima kewajiban – kewajiban lebih banyak. Artinya motivasi untuk meraih status yang diidam – idamkan akan melekat kuat dalam dirinya.

c. *Kebutuhan untuk Afiliasi/Akuisisi diri (Need for self actualization)*

Kebutuhan untuk akuisisi diri Satu cara meyakinkan para Pegawai betah bekerja adalah dengan meyakinkan bahwa dirinya memiliki banyak mitra di organisasi “. Pegawai dalam suatu organisasi memerlukan berinteraksi dengan sesama Pegawai dan dengan sesama atasannya serta menumbuhkan pengakuan atas prestasi kerjanya.

d. *Kebutuhan penghargaan (esteem Needs)*

Kebutuhan penghargaan, apabila manusia mulai memuaskan kebutuhan yang dimiliki, mereka cenderung menginginkan penghargaan baik dari diri sendiri maupun orang lain, jenis kebutuhan tersebut menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, dan kepercayaan diri

e. *Kebutuhan Afiliasi/Akseptasi*

karena manusia makhluk social, mereka perlu diterima oleh masyarakat. Sudah jelas kebutuhan itu terdiri dari ; kebutuhan untuk diterima di masyarakat atau diLingkungan Kerja Fisik, kebutuhan akan di hormati orang lain, kebutuhan akan pikirannya bahwa dia mempunyai kemampuan yang ingin maju, kebutuhan akan ikut berpartisipasi, baik dalam masyarakat ataupun tempat kerja

## **2.4 Lingkungan Kerja Fisik**

### **2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Sofiaty Nunung Ayu (2018) Lingkungan Kerja Fisik Adalah Lingkungan Kerja Fisik dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan Kerja Fisik yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat

bekerja optimal

Nan Wangi (2020) Lingkungan Kerja Fisik yang baik dan memadai bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya Lingkungan Kerja Fisik yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya produktivitas kerja pegawai menurun. Lingkungan Kerja Fisik dapat menjadi salah satu sebab ketidak-efektifan dan efisiennya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan bekerja.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa Lingkungan Kerja Fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja Pegawai lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi Pegawai dalam melaksanakan tugasnya, Masalah Lingkungan Kerja Fisik dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

#### **2.4.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Ariwibowo Agus (2018) Faktor - faktor Lingkungan Kerja Fisik adalah sebagai berikut:

##### **A. Pewarnaan**

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap Pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja Pegawai. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

##### **B. Penerangan**

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

##### **C. Udara**

Di dalam ruangan kerja Pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan



adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari Pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja Pegawai didalam melaksanakan pekerjaan.

#### D. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para Pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja Pegawai sehingga Disiplin Kerja Pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

#### E. Ruang Gerak

suatu organisasi sebaiknya Pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruanggerak untuk tempat Pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para Pegawai tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

#### F. Keamanan

Rasa aman bagi Pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan Disiplin Kerja Pegawai. Di sini yang dimaksud dengan keamananyaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam Lingkungan Kerja Fisik. Jika di tempat kerja tidak aman Pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja Pegawai tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga Pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja

#### G. Kebersihan

Lingkungan Kerja Fisik yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan Lingkungan Kerja Fisik. Dengan adanya lingkungan yang bersih Pegawai akan merasa senang sehingga Disiplin Kerja Pegawai akan meningkat.

### 2.4.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja Fisik

Nan Wangi (2020) indikator yang dapat mengukur Lingkungan Kerja Fisik adalah:

1. Bangunan Tempat Kerja,

Keadaan bangunan gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai. Peralatan Kerja yang memadai  
Peralatan kerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing pegawai.

2. Fasilitas kerja

Tersedianya tempat-tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat olahraga berikut kelengkapannya, kantin atau kafetaria, tempat badah, tempat pertemuan dan sebagainya.

3. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana transportasi khusus antara jemput pegawai

## 2.4 Penelitian terdahulu

**Table 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Analisis	Kesimpulan
1	Yessy Yovina Vanesa (2019)	<i>The Influence Of Organizational Culture, Work Environmen And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero)</i>	Regresi Berganda	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan
2	Muhammad Gilang Rizky Taohid (2021)	<i>Does Work Discipline Affected By The Working Environment And Work Motivation (Of The State Civil Apparatus, Panyileukan District).</i>	Regresi Berganda	Hasil penelitian menghasilkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Kecamatan Panyileukan Kota Bandung, sedangkan untuk motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Kecamatan Panyileukan Kota Bandung.
3	Sunarsi (2020)	Pengaruh, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	Regresi Sederhana	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan
4	Noor Rika Dinata Inbar (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pdam Kota Malang)	Regresi Berganda	Berdasarkan Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Variabel Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Signifikan Terhadap Variabel Disiplin Kerja .

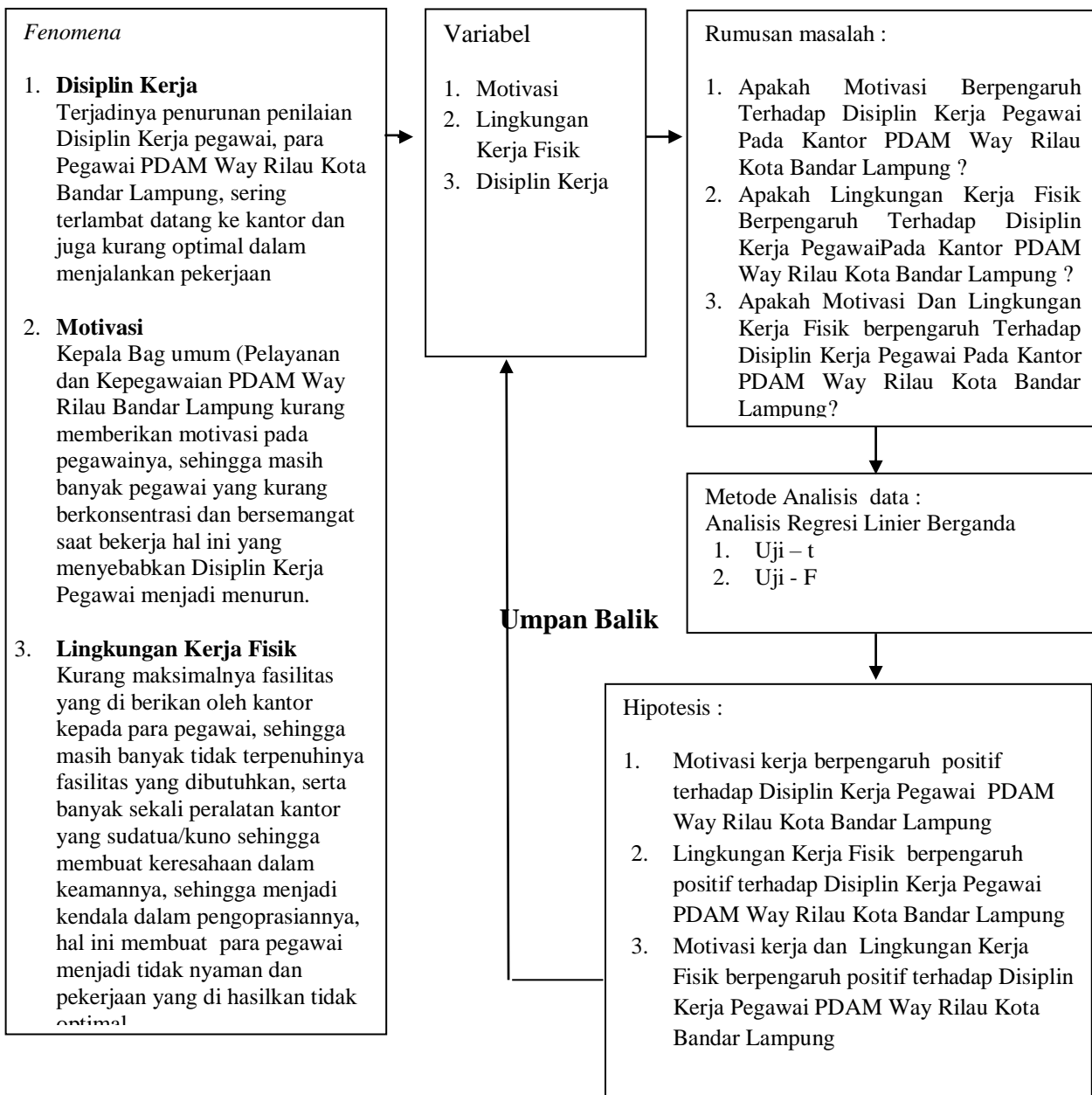
5	Rini Astuti (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Aryawan Pada PT. Tunas Jaya Utama	Regresi Berganda	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Motivasi Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunas Jaya Utama
---	--------------------	--	------------------	---

Sumber : Google Cendikia dan Data diolah peneliti, 2022

## 2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pikir**



## 2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi (Setyani 2017). Sesuai dengan variabel – variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

### 1. **Motivasi kerja berpengaruh Positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan**

Ariwibowo (2018) motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak, sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan.

H<sub>1</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PDAM Way Rilau kota Bandar Lampung

### 2. **Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh Positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan**

Sofiati (2018) Lingkungan Kerja Fisik Adalah Lingkungan Kerja Fisik dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan Kerja Fisik yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal

H<sub>2</sub>: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PDAM Way Rilau kota Bandar Lampung

### 3. **Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh Positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan**

Ariwibowo (2018) motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak, sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan

Sofiati Nunung Ayu (2018) Lingkungan Kerja Fisik Adalah Lingkungan Kerja Fisik dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan Kerja Fisik yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal

H<sub>3</sub> : Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PDAM Way Rilau kota Bandar Lampung