

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Ramadhan, 2018). Menurut (Achmad S, 2021:2)) manajemen sumber daya manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai tujuan dari perusahaan maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia sebagai pengelola atau pelaksana dari sistem agar sistem dapat beroperasi dengan baik. Menurut Ajabar (2020:4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam

menjalankan tujuannya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat di simpulkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam proses pengembangan, penilaian dan pemeliharaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tingkat sumber daya manusia yang optimal.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang terbagi menjadi 4 (empat) fungsi manajerial dan 7 (tujuh) fungsi operasional. Adapun 4 fungsi manajerial untuk MSDM, yaitu:

- a. Perencanaan (*Planning*)
- b. Pengorganisasian (*Organizing*)
- c. Pengawasan (*Directing*)
- d. Pengawasan (*Controlling*)

Adapun 7 (tujuh) fungsi operasional untuk MSDM, yaitu:

- a. Pengadaan (*Procurement*)
- b. Pengembangan (*Development*)
- c. Kompensasi (*Compensation*)
- d. Pengintegrasian (*Integration*)
- e. Perawatan (*Maintenance*)
- f. Kedisiplinan (*Discipline*)
- g. Pemutusan (*Separation*)

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pegawai dalam sebuah organisasi. Terdapat empat tujuan manajemen SDM yaitu:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Operasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

4. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi (2019:10) terdapat beberapa manfaat yang dapat diambil dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia

yang baik, yaitu:

- a. Sebuah perusahaan atau instansi mampu menyusun serta menetapkan perencanaan yang baik dalam mengelola pegawainya guna mendukung pekerjaannya.
- b. Sebuah perusahaan atau instansi akan mempunyai hasil analisa dari pekerjaan yang dilakukan para pegawainya.
- c. Sebuah perusahaan atau instansi akan mempunyai sistem informasi yang akurat mengenai sumber daya manusia yang dimiliki.
- d. Perusahaan atau instansi akan memiliki kemampuan dalam meningkatkan efektivitas dan efisien pola perekrutan dan seleksi calon pegawai.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban di suatu perusahaan maupun instansi untuk memperhatikan kedisiplinan kerja para pegawai agar pekerjaannya lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sering melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Menurut Singodimedjo (2019:86) disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berada di dalam sebuah instansi dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan

instansi. Menurut Yusnandar (2020:68) disiplin adalah suatu sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan dan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman yang tercipta dalam bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang dilakukan oleh pegawainya. Menurut Hasibuan (2017:6) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan/instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas maka dapat disimpulkan disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada serta sikap dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan instansi baik tertulis maupun tidak tertulis.

2. Dimensi disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2017:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pegawai suatu perusahaan, antara lain:

a. Kehadiran tempat kerja

Adanya individu/pegawai pada suatu tempat kerja

1) Ketepatan waktu

Pegawai bertanggung jawab atas waktu yang dimilikinya.

2) Intensitas kehadiran

Pegawai menyetujui untuk hadir sesuai dengan waktu yang sudah diatur oleh perusahaan.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Kepatuhan pada peraturan

1) Pakaian kerja

Pegawai menyetujui untuk berpakaian yang sesuai dengan aturan perusahaan.

2) Tata tertib dan aturan

Pegawai mengetahui dan menyetujui untuk mematuhi tata tertib yang telah ditetapkan perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Kepatuhan pada standar kerja.

1) Bekerja sesuai prosedur

Pegawai bersedia mengikuti prosedur yang sudah berlaku.

2) Bekerja sesuai standar kerja

Pegawai mampu mengikuti standar kerja yang berlaku.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Sikap berhati-hati

1) Teliti sebelum bekerja

Pegawai dituntut untuk teliti dalam mengerjakan pekerjaan.

2) Sistematis dalam bekerja

Bekerja sesuai dengan cara yang diatur.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut pendapat singodimedjo (2019:94-97) dikemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam instansi
- b. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- c. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
- d. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

4. Tujuan disiplin kerja

Tujuan utama disiplin kerja ialah demi keberlangsungan organisasi atau instansi sesuai dengan motif instansi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryo (2019:46) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, yaitu:

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan instansi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan

prasarana, barang dan jasa instansi dengan sebaik-baiknya.

- d. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi.

5. Manfaat disiplin kerja

Disiplin memiliki banyak manfaat yang diberikan untuk kelancaran dalam suatu proses kegiatan demi kepentingan organisasi ataupun bagi pegawai. Manfaat bagi instansi adalah untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran saat melaksanakan tugas, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan manfaat disiplin bagi pegawai ialah memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Azhar (2020:50).

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2022:447) lingkungan kerja secara fisik yaitu semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan menurut Nitisemoti (2018:179) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh atasannya. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai/karyawan melakukan

pekerjaannya sehari-hari (Sarwono, 2019:80). Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan menguatkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal.

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Dimensi menurut Sedarmayanti (2018:21) terdiri dari dua dimensi yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas kerja, kebersihan, dan ketenangan.

2) Peralatan kerja

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan pegawai karena akan mendukung pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan.

b. Lingkungan kerja non fisik

1) Hubungan dengan atasan

Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antar pemimpin dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerjasama dalam tim dapat berjalan dengan mudah

3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sihombing (2019:22) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan dapat menyebabkan menurunnya kedisiplinan pegawai.
- b. Gaji, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pegawai akan membuat pegawai setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaiannya.
- c. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja.

4. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak

langsung dapat mempengaruhi pegawai.

- b. Lingkungan kerja non fisik adalah segala situasi yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sukardi (2021:221) Motivasi diartikan sebagai kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang mendorong berperilaku kerja sesuai dengan ketentuan, intensitas, dan jangka waktu tertentu yang berhubungan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam melakukan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2019:141) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Amirudin (2019:33) motivasi kerja merupakan factor yang menyebabkan seseorang melakukan seperti apa yang dilakukan. Sedangkan menurut Rosmaini & Tanjung (2019:23) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan suatu kegiatan yang dapat mengakibatkan seseorang terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih semangat dan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan beberapa pendapat yang sudah dijelaskan diatas

dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan instansi atau perusahaan untuk memenuhi kebutuhan.

2. Dimensi Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi yang baik, karyawan akan senang dan bersemangat untuk bekerja. Menurut Mangkunegara (2017:101) mengatakan bahwa dimensi dari motivasi kerja yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis

Suatu kebutuhan manusia yang paling dasar, yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti bernafas, mempunyai tempat tinggal, makan dan minum.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis telah terpenuhi, maka kebutuhan rasa aman ini meliputi kebutuhan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan sosial, dan jaminan hari tua jika sudah pensiun.

c. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini merupakan keinginan untuk bisa dihargai,

dihormati atas prestasi dari seseorang, pengakuan dari kemampuan serta keahlian seseorang dan efektivitas kerja seseorang.

d. **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan Bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi secara bersama-sama.

3. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Saydem dan Kadarisaman (2018:18) mengemukakan bahwa terhadap faktor:

- a. Faktor intern yang terdapat pada sering resahnya atau bergolakan pegawai, akhir-akhir ini banyak terjadi pergolakan pegawai di berbagai instansi, munculnya kasus unjuk rasa pemogokan dan lain-lain.
- b. Faktor ekstern yang berasal dari luar pegawai juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

4. Tujuan – Tujuan Motivasi Kerja

Dalam suatu instansi pemimpin terlebih dahulu memiliki tujuan dalam hal pemberian motivasi kepada bawahannya di instansi tersebut, agar para pegawai dapat meningkatkan

kemampuan dalam bekerja serta instansi dapat mencapai tujuan.

Adapun tujuan motivasi kerja menurut Agustini (2018:32) yaitu:

- a. Meningkatkan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan produktivitas pegawai
- c. Mempertahankan kestabilan pegawai instansi
- d. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- f. Meningkatkan kedisiplinan pegawai

5. Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi menurut Farida (2018:24) yaitu sebagai kekuatan seseorang untuk menimbulkan tingkat antusiasme dan prestasinya dalam melaksanakan kegiatan yang bersumber dari dalam maupun luar diri individu itu sendiri. Selain itu manfaat adanya motivasi kerja adalah sebagai dorongan baik didalam diri sendiri maupun orang lain untuk mencapai suatu tujuan yang ditentukan dalam sebuah instansi atau organisasi. Agus, Djunaedi, dan Astuti (2019:23).

2.1.5 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hutahean

(2021:2) kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk memimpin atau mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, untuk mencapai target (*goal's*) yang telah ditentukan. Menurut Ordway Tead (2020:2) kepemimpinan adalah penggabungan perangai yang membuat seseorang mungkin dapat mendorong beberapa pihak lain untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Pemimpin yang baik mampu memberikan motivasi kepada pegawai untuk bertindak profesional pada pekerjaannya sehingga tujuan dari perusahaan/instansi dapat tercapai (Al Khajeh, 2018:179). Menurut Sondang P (2020:2) kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dan ketrampilan dari seseorang yang telah menduduki jabatan sebagai pimpinan dalam sebuah pekerjaan dalam mempengaruhi tindakan orang lain, terutama kepada bawahannya agar berpikir dan bertindak laku sedemikian rupa sehingga melalui tingkah laku positif ini dapat memberikan sumbangan yang nyata di dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu bentuk yang disengaja atau disadari oleh kemampuan pribadi yang mampu mendorong atau mengajak kepada orang lain dalam melakukan sesuatu berdasarkan atas penerimaan oleh kelompoknya dan mempunyai keahlian yang khusus secara tepat bagi situasi yang

khusus.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pimpinan mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan 2018:170). Sedangkan menurut Soekarso (2019:38) gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau Tindakan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya dan memotivasi anggotanya untuk berprestasi. Terdapat berbagai gaya kepemimpinan, yaitu:

a. Gaya kepemimpinan otoriter

Merupakan gaya pemimpin memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan anggotanya hanya menjalankan tugas yang diberikan.

b. Gaya kepemimpinan demokratis

Adalah gaya pimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan, Ketika ada masalah anggota di ikut sertakan dalam penyelesaian masalah. Pemimpin memberikan ruang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

c. Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan bebas ini pemimpin terlibat dalam

permasalahan yang kecil, para bawahannya secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

3. Dimensi Kepemimpinan

Menurut Syamsul (2022:49) terdapat empat dimensi dan indikator dalam kepemimpinan yaitu:

a. Direktif

- 1) Pegawai tau apa yang diharapkan pemimpin dari kinerja-kinerja mereka.
- 2) Pengarahan khusus dari pemimpin.

b. Supportive

- 1) Mampu melaksanakan suasana kerja yang kondusif
- 2) Memperhatikan kesejahteraan pegawai

c. Partisipatif

- 1) Memberikan kebebasan pendapat
- 2) Mempertimbangkan saran

d. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi

- 1) Menetapkan tujuan
- 2) Memperhatikan kepercayaan bahwa karyawan dapat mencapai standar yang tinggi

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Kepemimpinan tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mengikat dalam penerapan sehari-hari untuk menjaga efektivitas kegiatan. Menurut Sopiah (2018), ada beberapa factor

yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan yaitu:

a. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin

Pengembangan dan penerapan yang dilakukan oleh seorang pemimpin didalam instansi biasanya didasari oleh preferensi seorang kepala bagian terhadap gaya kepemimpinan yang dianggapnya paling cocok dan paling menyenangkan. melalui kepribadian masa lalu, pemimpin bisa mendapatkan pengalaman pembelajaran mengenai jenis gaya kepemimpinan tertentu yang dianggapnya paling efektif dan cocok untuk diterapkan dan dapat menghasilkan sesuatu yang lebih baik untuk perusahaan/instansi

b. Harapan dan perilaku atasan

Gaya kepemimpinan yang ditetapkan kepala bagian berdasarkan harapan mengenai gaya yang mana yang dianggap paling efektif untuk mempertahankan efektivitas kerja pegawainya. Preferensi gaya kepemimpinan atasan dengan tingkat jabatan yang lebih tinggi juga akan ikut berpengaruh terhadap penentuan orientasi gaya kepemimpinan yang akan ditetapkan oleh seorang pimpinan. Maka pimpinan dengan tingkat jabatan yang lebih rendah akan menjadikan gaya kepemimpinan atasan yang lebih tinggi sebagai acuan untuk menentukan gaya kepemimpinan yang akan digunakan.

c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan

Karakteristik seperti sikap dan keterampilan yang dimiliki oleh bawahan berpengaruh langsung pada pemilihan gaya kepemimpinan atasan. Pegawai yang memiliki cukup keterampilan pada umumnya kurang menyukai gaya kepemimpinan yang bersifat memerintah. Harapan pegawai juga ikut menentukan tingkat kecocokan gaya kepemimpinan tertentu didalam perusahaan/instansi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Dalam penulisan penelitian ini penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya. Hal ini dilakukan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan penelitian ini. Adapun penelitian yang diambil adalah :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penelitian/Tahun /Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Bradley Setiyadi & Feki Febrianto / 2020 / Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi	Motivasi Kerja (X1) : a. Pengakuan b. Penghargaan berupa uang c. Peningkatan kinerja d. Hubungan pribadi e. Pentingnya pekerjaan	Metode : Asosiatif Alat Analisis : Regresi Linear Berganda	a. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja (X1) terhadap disiplin kerja (Y).

NO	Nama Penelitian/Tahun /Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Jambi	Kepuasan Kerja (X2) : a. Kepuasan pekerjaan itu sendiri b. Kepuasan gaji c. Kepuasan rekan sekerja d. Kepuasan atas e. Kepuasan promosi f. Kepuasan lingkungan kerja		b. terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y). c. terdapat pengaruh Secara signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.
2.	Fajar Pasaribu / 2022 / Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan & Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai	Kepemimpinan (X1) : a. Kepemimpinan Pengarah b. Kepemimpinan Pendukung c. Kepemimpinan Partisipatif d. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi Lingkungan Kerja (X2) : a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik Komitmen Kerja (X3) : a. Komiten Kerja Efektif b. Komitmen Kerja c. Kontinuitas d. Komitmen Kerja Normatif	Metode : Kualitatif Alat Analisis : Analisis Regresi Linear Berganda	a. Pengaruh kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai berpengaruh signifikan. b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai berpengaruh signifikan. c. Pengaruh Komitmen kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai berpengaruh signifikan Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Kera, terhadap Disiplin

NO	Nama Penelitian/Tahun /Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
				Kerja Pegawai
3.	Said Muhammad & Radiman / 2019 / Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai	<p>Motivasi (X1):</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Motivasi internal b. Motivasi eksternal <p>Pengawasan (X2):</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Akurat b. Tepat waktu c. Objektif dan menyeluruh <p>Kepemimpinan (X3):</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Penghargaan terhadap ide bawahan b. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan c. Memperhitungkan perasaan bawahan 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Motivasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum b. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum c. Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum. d. Motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan secara simultan

NO	Nama Penelitian/Tahun /Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
				berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum
4.	Achmad Mutohar / 2018 / Analisis faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negara Sipil	<p>Gaya Kepemimpinan (X1) :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kepemimpinan b. Pengawasan melekat c. Ketegasan pimpinan d. Hubungan kemanusiaan <p>Kompensasi (X2) :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Balas jasa b. Keadilan dan sanksi hukuman <p>Kemampuan pegawai (X3) :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kegiatan Formal b. Kegiatan non formal 	<p>Metode: Kuantitatif dan Kualitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis faktor</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Gaya kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja sebesar 41,662% b. Kompensasi, mempengaruhi disiplin kerja sebesar 29,122% c. Kemampuan pegawai, mempengaruhi disiplin kerja sebesar 11,212%
5.	Aditya Jatari & Anhar Yani. / 2020 / Pengaruh Motivasi dan kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Lembaga Perumahan Kota Banjarbaru.	<p>Kompensasi (X1):</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan mempertahankan hidup b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan penghargaan <p>Kepemimpinan (X2):</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Keputusan b. Cara Pandang c. Penghargaan 	<p>Metode: Deskriptif</p> <p>Alat Analisis: Regresi Linier Berganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai Lembaga Perumahan Kota Banjarbaru.\ b. Kepemimpinan secara

NO	Nama Penelitian/Tahun /Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
				parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai Lembaga
6.	Ni Putu Putri Arista Dewi/ 2019/ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung	<p>Kepemimpinan (X1):</p> <ol style="list-style-type: none"> Peran antar manusia Peran informative Peran membuat keputusan <p>Motivasi (X2):</p> <ol style="list-style-type: none"> Jumlah kerja yang ditentukan periode Kualitas kerja yang dicapai Perilaku kerja <p>Lingkungan Kerja (X3):</p> <ol style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja fisik Lingkungn kerja non fisik 	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Bandung. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Bandung. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Bandung. Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama

NO	Nama Penelitian/Tahun /Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
				berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Bandung.

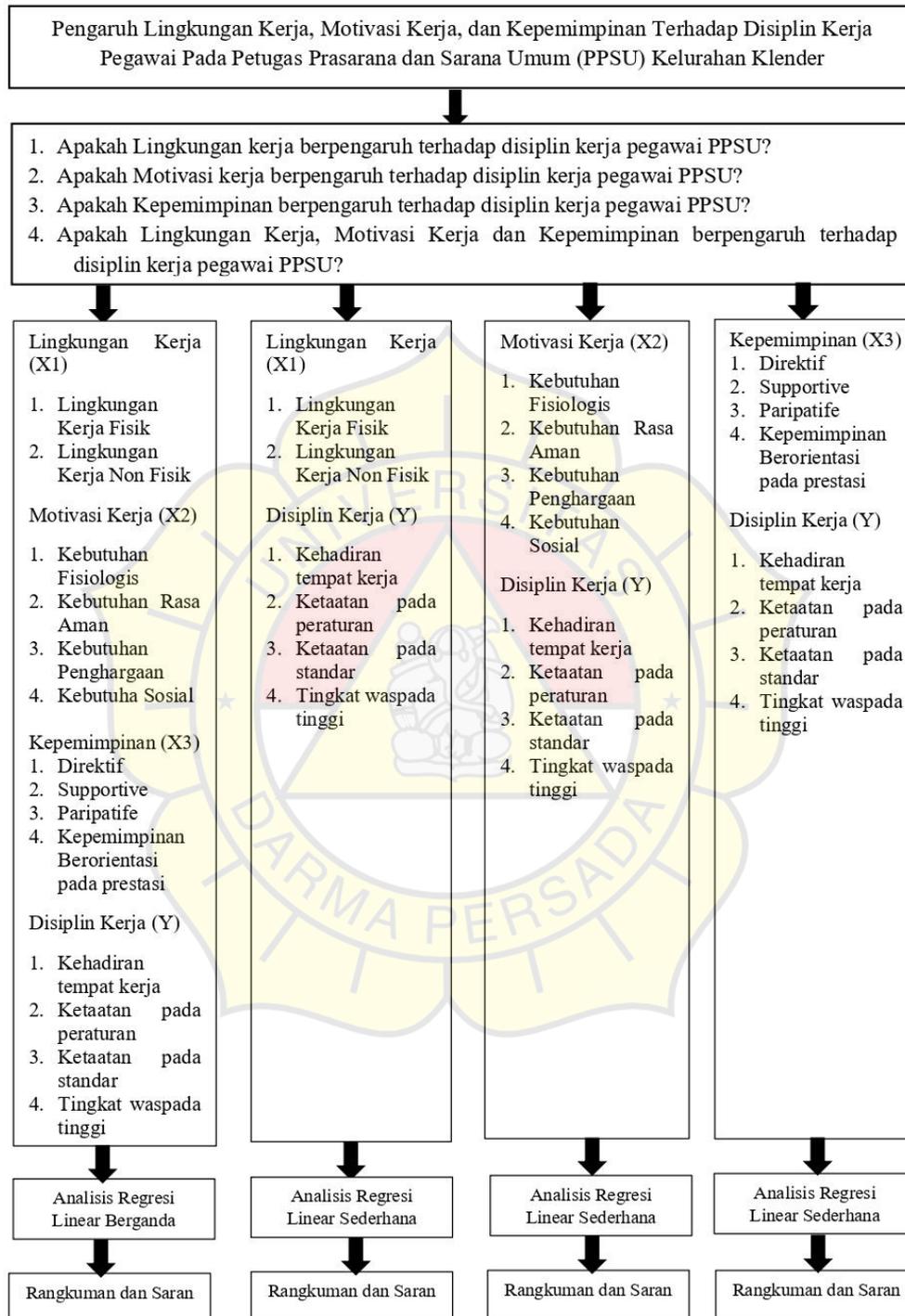
2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:95) kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Adapun masalah yang dianggap penting ini adalah disiplin kerja pegawai.

Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Petugas Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Klender Jakarta Timur” berdasarkan latar belakang penelitian ini maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai.

Untuk mengukur sikap dan pendapat para responden, penulis menggunakan metode skala *Likert (Likert's Summated Ratings)*. Output yang penulis dapatkan dari uji-uji keabsahan data dijadikan landasan dalam menarik kesimpulan dan saran. Berdasarkan latar belakang yang ditemukan

diatas maka kerangka pemikirannya adalah sebagai berikut:



Sumber Data : Data diolah oleh penulis

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka adapun hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, seperti :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y) pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) pada Kelurahan Klender.

Ho : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y) pegawai pada Kelurahan Klender.

Ha : Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y) pegawai pada Kelurahan Klender.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y) pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) pada Kelurahan Klender.

Ho : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y).

Ha : Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y).

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y) pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) pada Kelurahan

Klender.

Ho: Tidak ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y).

Ha: Ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y).

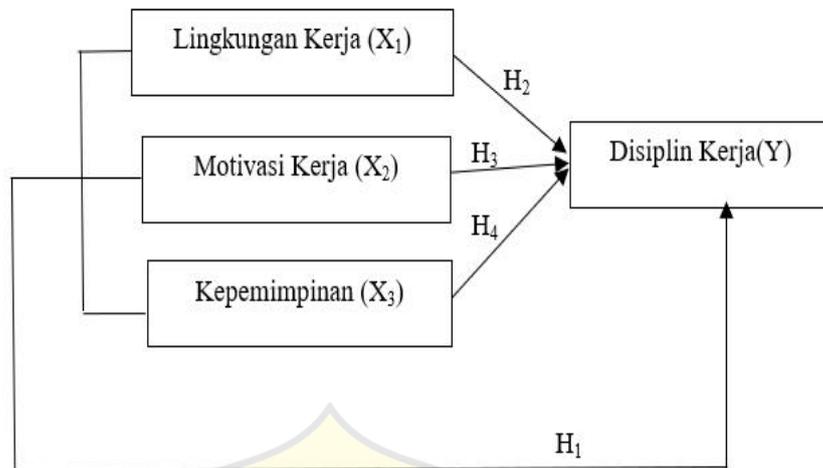
4. Pengaruh Kepemimpinan (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y) pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) pada Kelurahan Klender.

Ho: Tidak ada pengaruh antara Kepemimpinan (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y).

Ha: Ada pengaruh antara Kepemimpinan (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y).

2.4.1 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:42) paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, teknik analisis statistik yang akan digunakan. Untuk menjelaskan paradigma tersebut dapat gambar sebagai berikut :



Sumber: Diolah oleh penulis tahun 2023

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Gambar diatas menjelaskan bahwa hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepemimpinan (X_3), satu variabel dependen yakni Disiplin Kerja (Y), dimana Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) mempengaruhi Disiplin Kerja (Y) secara persial atau Individu dengan rumusan permasalahan regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$