

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hal ini sejalan dengan pendapat Ajabar (2020:4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Sedangkan Elbadiansyah (2019:3), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau cara untuk mengatur bagaimana hubungan serta peranan tenaga kerja manusia yang harus diberdayakan secara maksimal, efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan bersama.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting didalam sebuah organisasi atau institusi guna mencapai tujuan atau kepentingan bersama.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hamali (2018:6) yaitu:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai

yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaiknya dalam mengelola pegawai akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.2 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Arifin (2019:4) juga menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain dan merubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan perorangan maupun kelompok.

Menurut Samsuddin (2018: 36) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan 14 seseorang untuk memobilisasi, menyelaraskan, memimpin kelompok, menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima oleh orang lain.

Menurut Fahmi (2021:15), kepemimpinan merupakan "suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang cara untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan".

Dapat disimpulkan dari para ahli diatas kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan,

memimpin, mempengaruhi fikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Menurut Veitzhal Rivai (2018: 53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi, yaitu:

- a. Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik
 - 1) Membina kerjasama dengan bawahan
 - 2) Menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
- b. Kemampuan yang efektivitas
 - 1) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - 2) Menyelesaikan tugas tepat waktu
- c. Kepemimpinan yang partisipatif
 - 1) Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - 2) Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
 - 3) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
- d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - 1) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi

- 2) Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
- e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
- 1) Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara berkelompok
 - 2) Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

3. Teori-Teori kepemimpinan

Ada beberapa teori tentang kepemimpinan Menurut Samsuddin (2018: 42) :

a. Teori sifat

Teori ini bertolak atas dasar pemikiran bahwa keberhasilan seseorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangkat atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin itu. Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi pimpinan yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemauan pribadi pemimpin.

b. Teori Perilaku

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok kearah pencapaian tujuan.

c. Teori Situasional

Keberhasilan seorang pemimpin menurut teori situasional ditentukan oleh ciri kepemimpinan dengan perilaku tertentu yang

disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasional yang dihadapi dengan memperhitungkan faktor waktu dan ruang.

2.1.3 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Enny (2019:37) kompensasi menjelaskan dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi dan menurut Akbar, et al.,(2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa oleh perusahaan kepada pegawai karena telah memberikan kontribusi dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Elmi (2018:60) dimensi kompensasi dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung serta kompensasi tidak

langsung yang diberikan kepada pegawai yang bersangkutan. Indikator dan dimensi kompensasi yang diberikan meliputi sebagai berikut:

a. Kompensasi langsung dibayarkan waktu yang selalu tetap.

Indikator kompensasi sebagai berikut:

- 1) Gaji artinya sejumlah uang yang dibayarkan kepada setiap pegawai setiap bulan atau mingguan, menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan pegawai dan gaji yang diberikan harus tepat pada waktunya dan sesuai dengan apa yang dikerjakan.
- 2) Insentif artinya sejumlah uang yang dibayarkan kepada pegawai, sebagai imbalan berdasarkan keterampilan kinerja masing-masing.
- 3) Bonus sejumlah uang yang dibayarkan kepada pegawai, sebagai imbalan atas prestasi kerja yang meningkat.

b. Kompensasi tidak langsung sebagai berikut:

Kompensasi tidak langsung, merupakan imbalan diluar gaji pokok. Indikator kompensasi sebagai berikut:

- 1) Tunjangan merupakan balas jasa yang dibayarkan untuk peningkatan kesejahteraan pegawai selain upah atau gaji, seperti biaya kesehatan, hari raya, asuransi dan pensiun.
- 2) Asuransi artinya jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk keselamatan serta keamanan pegawai selama bekerja di

suatu perusahaan, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan.

- 3) Cuti merupakan keadaan ketika perusahaan mengizinkan pegawainya untuk tidak masuk kerja dalam saat tertentu, seperti cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti hamil, cuti kepentingan pribadi atau mendesak, cuti beserta dan cuti berbayar.
- 4) Fasilitas artinya segala sesuatu yang dinikmati dan dirasakan pegawai demi rasa kenyamanan saat bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada mencapai tujuan perusahaan seperti, pelatihan, reward, atau penghargaan, alat kerja yang memadai contohnya komputer, alat tulis, telpon, meja, kursi dan lain-lain serta tempat ibadah, kantin dan fasilitas kesehatan.

3. Tujuan Kompensasi

Sistem kompensasi atau balas jasa, pelaksanaannya bertujuan bagi organisasi, pegawai, masyarakat, dan pemerintah. Agar tujuan tercapai dengan efektif maka kompensasi ini harus memberikan kepuasan bagi semua pihak, utamanya bagi organisasi dan pegawai dengan prinsip kemanusiaan, keadilan, dan sesuai peraturan yang berlaku.

Menurut Batjo dan Shaleh (2018:83) tujuan pemberian kompensasi secara terperinci adalah:

- a. Ikatan Kerja Sama Sistem kompensasi akan menjalin ikatan formal antara pegawai dan organisasi. Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai uraian jabatannya, sedangkan organisasi harus memberikan kompensasi yang layak sesuai peraturan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.
- b. Kepuasan Kerja Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga pegawai dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, perolehan status sosial, dan aktualisasi pegawai terhadap kemampuannya di organisasi.
- c. Pengadaan Efektif Pengadaan efektif dapat diperoleh jika proses pengadaan yang dimulai dari rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan penempatan dengan kompensasi yang ditawarkan kompetitif sehingga akan banyak pelamar yang berkualitas yang akan mendaftar di organisasi tersebut.
- d. Motivasi Motivasi dari manajer dapat secara efektif memengaruhi kinerja pegawai jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai nilainya layak dan adil.
- e. Stabilitas Pegawai Stabilitas pegawai yang ditandai dengan kinerja yang tinggi dan tingkat perputaran pegawai yang rendah, hal ini dapat terjadi jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai bersaing dengan organisasi sejenis, ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja yang memadai.

4. Jenis-Jenis Kompensasi

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara pegawai yang satu dengan lainnya seringkali berbeda, baik dalam hal jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Namun jenis-jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak terlalu jauh berbeda.

Menurut Mangkunegara (2018:85) ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung dan bentuk kompensasi yang tidak langsung. Untuk lebih jelasnya berikut penjelasannya:

a. Kompensasi langsung

- 1) Upah adalah pembayaran berupa uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari.
- 2) Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

b. Kompensasi tidak langsung

- 1) Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan.
- 2) Pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019:146) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Maruli (2020:58) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Kemudian menurut Pratiwi (2019:97) “ Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya.”

Dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah sesuatu yang terdapat dalam diri manusia untuk mengerjakan suatu kegiatan ataupun pekerjaan. Namun motivasi ini terbagi menjadi dua yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri maupun yang dari luar individu itu sendiri.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan

terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

- a. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
- b. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
- c. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama serta saling membantu satu sama lain.
- d. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan Promosi jabatan dan reputasi.
- e. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan dan hubungan baik antaran atasan dan bawahan.

3. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Adapun menurut Afandi (2018:24) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

c. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.

d. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai

prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

4. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Nugroho (2019:11) terdapat beberapatujuan motivasi kerja sebagai berikut:

- a. Mendorong semangat dan gairah kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan keputusan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
- e. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi pegawai.

2.1.5 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2021: 103) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan Arijanto (2019:13) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan proses pelatihan pegawai untuk membentuk perilaku atau sikap pegawai dalam mematuhi peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam

rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (2019:94) Menjabarkan tentang dimensi disiplin kerja yang dibagi dalam empat diantaranya adalah:

a. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan serta tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para pegawai.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:97-99) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Kompensasi besar/kecil Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.
- b. Ada/Tidak Adanya Pemimpin Teladan di Perusahaan Pemimpin Teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh pegawai/pegawai akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- c. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.

- e. Baik tidaknya pemimpin memperhatikan pegawai. Pegawai adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.

4. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:139) adapun tujuan disiplin kerja, yaitu:

- a. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada instansi.
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan penelitian ini penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu dari jurnal yang sudah ada sebelumnya. Hal ini dilakukan untuk mengetahui dan membandingkan hasil yang diperoleh sebagai bahan pertimbangan. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	<p>Said Muhammad Rizal & Radiman</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</p> <p>Vol 2, No. 1, Maret 2019, 117-128</p> <p>ISSN 2623-2634</p>	<p>Motivasi (X1):</p> <p>a. Motivasi internal</p> <p>b. Motivasi eksternal</p> <p>Pengawasan (X2):</p> <p>a. Akurat</p> <p>b. Tepat Waktu</p> <p>c. Objektif dan menyeluruh</p> <p>Kepemimpinan (X3):</p> <p>a. Penghargaan terhadap ide bawahan</p> <p>b. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan</p> <p>c. memperhitungkan perasaan bawahan</p> <p>Disiplin Kerja (Y):</p> <p>a. Kehadiran</p> <p>b. Ketaatan pada peraturan kerja</p> <p>c. Ketaatan</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi</p>	<p>a. Motivasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas pekerjaan umum.</p> <p>b. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas pekerjaan umum.</p> <p>c. Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas pekerjaan umum.</p> <p>d. Motivasi, pengawasan dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		pada standar kerja		terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum.
2.	Bradley Setiyadi & Feki Febrianto Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jambi VOL. 14, No.1, Juni 2020 : 17 - 29	Motivasi Kerja (X1) : a. Pengakuan b. Penghargaan berupa uang c. Peningkatan Kinerja d. Hubungan Pribadi e. Pentingnya pekerja Kepuasan Kerja (X2) : a. Kepuasan pekerjaan itu sendiri b. Kepuasan gaji c. Kepuasan rekan sekerja d. Kepuasan atas e. Kepuasan promosi Kepuasan	Metode : Asosiatif Alat Analisis : Regresi linear Berganda	a. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja (X1) terhadap disiplin kerja (Y). 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.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		lingkungan kerja Disiplin Kerja (Y): a. Ketetapan waktu b. Tanggung jawab		
3.	Sri Hartono Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan diswalayan Dewi Sri Magetan Juremi : Jurnal Riset Ekonomi Vol.1 No.4 2022 ISSN 2798-6535	Kepemimpinan (X1) : a. Memiliki Visi b. Mampu membuat perencanaan strategi c. Berintegritas Kompensasi (X2): a. Suasana Kerja b. Hubungan yang harmonis c. Fasilitas kerja Lingkungan Kerja (X3): a. Suasana Kerja b. Hubungan yang	Metode : Kuantitatif Alat analisis : Analisis regresi linear sederhana	Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif Terhadap disiplin kerja

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		<p>harmonis</p> <p>c. Fasilitas Kerja</p> <p>Disiplin Kerja (Y):</p> <p>a. Kehadiran</p> <p>b. Menggunakan atribut tanda pengenal</p> <p>c. Ketaatan Peraturan</p>		
4.	<p>Syahadzan, dkk pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja Guru (Studi dikantor SDN Ngronggo 2 Kecamatan Kota Kediri)</p> <p>Jurnal ilmu sosial dan administrasi negara Vol.4 No. 1 Tahun 2020</p>	<p>Motivasi :</p> <p>a. Teori Kepuasan</p> <p>b. Teori Proses</p> <p>Kepemimpinan :</p> <p>a. Kemampuan analisis dan mengambil keputusan</p> <p>b. Kemampuan memotivasi</p> <p>c. Kemampuan komunikasi dan mendengarkan</p> <p>d. Kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang</p>	<p>Metode :</p> <p>Kuantitatif</p> <p>Alat analisis :</p> <p>Analisis regresi linear sederhana</p>	<p>Motivasi kerja, dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja</p>

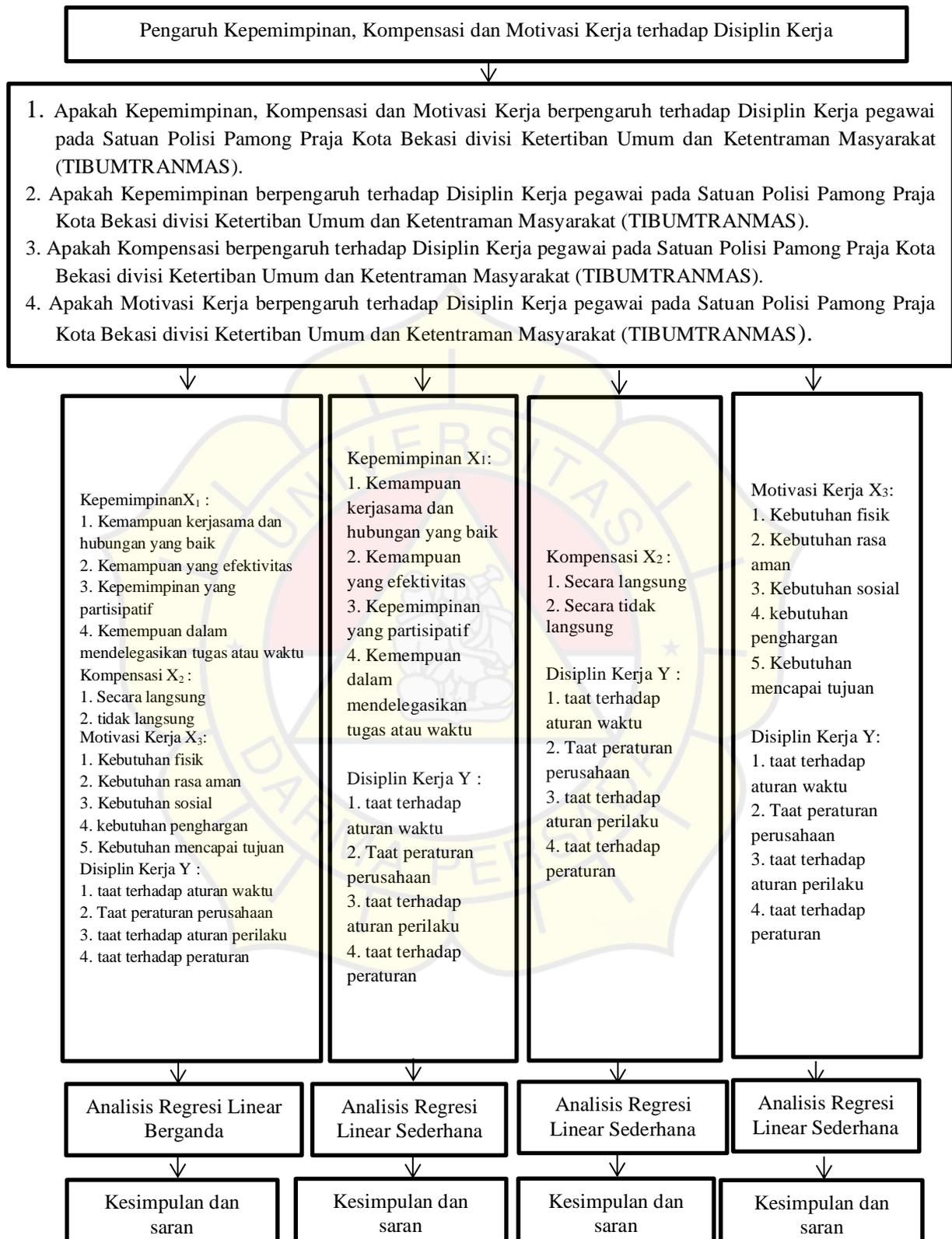
No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		sehat. e. Kemampuan mendelegasikan Disiplin Kerja : a. Ketaatan waktu b. Tanggung jawab		
5.	Rovi Romadhon kajian empiris pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Komitmen terhadap disiplin kerja (Studi kasus pada BMT sejahtera Trucuk) Mandar management development and Applied Research Jurnal	Kompensasi : a. Kompensasi finansial langsung b. Kompensasi tidak langsung Kepemimpinan : a. Fungsi Kepemimpinan sebagai inovator b. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator c. fungsi kepemimpinan	Metode : Kuantitatif Alat analisis : Analisis regresi linear berganda	Kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Vol.4, No.2, juni 2022 E-ISSN : 2654-4504	sebagai motivator d. fungsi kepemimpinan sebagai kontroler Disiplin Kerja : a. tujuan dan kemampuan b. teladan pimpinan c. balas jasa d. keadilan e. waskat f. sanksi hukuman g. ketegasan h. hubungan kemanusiaan		
6.	Mela aryani, E.Didik Subiyanto & Epsilandri Septyarini Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi	Kepemimpinan : a. Hubungan antara pimpinan dan bawahan b. Struktur tugas c. Kekuasaan	Metode : Kuantitatif Alat analisis : Analisis regresi linier	Hasil penelitian ini menunjukkan Variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Kerja dan kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UPTD Puskesmas Dompu Timur Volume.8 No. 2 Tahun 2021	Motivasi Kerja : a. Kebutuhan untuk berprestasi b. Kebutuhan memperluas pergaulan c. Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan Kompensasi : a. Secara langsung b. Tidak langsung Disiplin Kerja : a. Disiplin preventif b. disiplin korektif c. disiplin progresif	sederhana	

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Sumber: Diolah oleh penulis 2024
Gambar 2.1 Kerangka pemikikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Kepemimpinan(X_1), Kompensasi(X_2) dan Motivasi Kerja(X_3) terhadap Disiplin Kerja(Y).

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi Kerja (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y) di Tibumtranmas Satpol PP.

H_a : Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi Kerja (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y) di Tibumtranmas Satpol PP.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X_1) Terhadap Disiplin Kerja (Y) di Tibumtranmas Satpol PP

H_a : Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X_1) Terhadap Disiplin Kerja (Y) di Tibumtranmas Satpol PP

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi (X_2) Terhadap

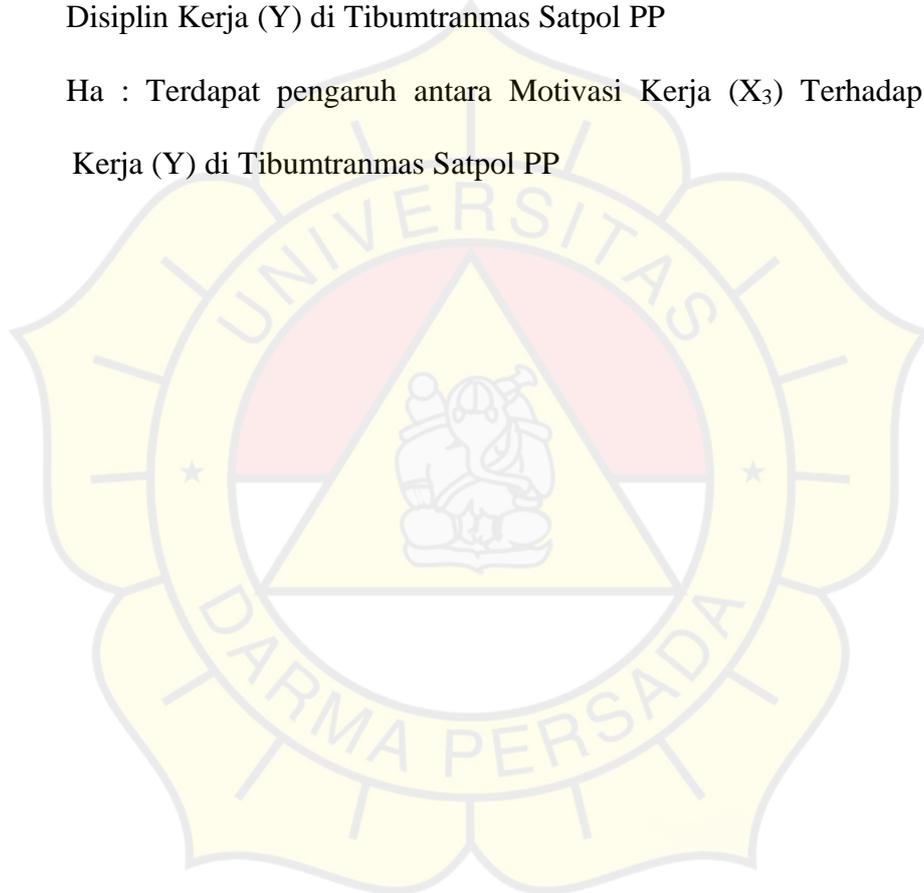
Disiplin Kerja (Y) di Tibumtranmas Satpol PP

Ha : Terdapat pengaruh antara Kompensasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y) di Tibumtranmas Satpol PP

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

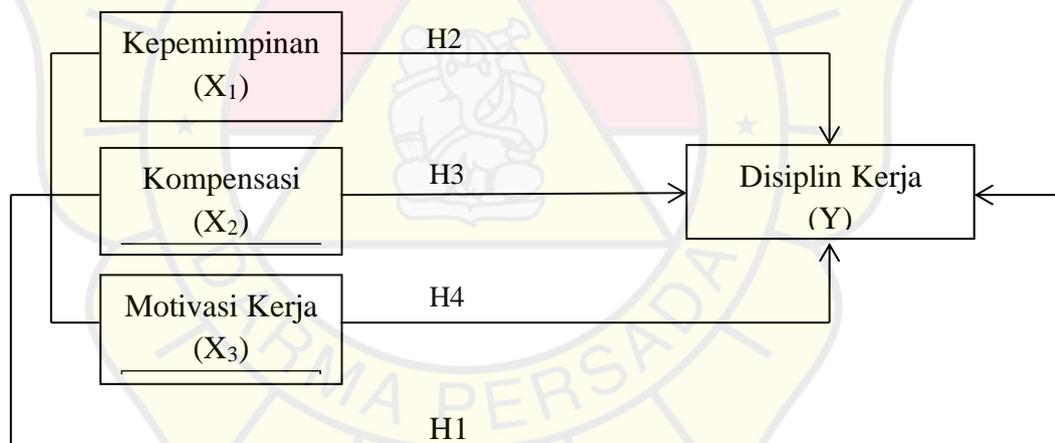
Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Disiplin Kerja (Y) di Tibumtranmas Satpol PP

Ha : Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Disiplin Kerja (Y) di Tibumtranmas Satpol PP



2.5 Paradigma Penelitian

Menurut (Sugiyono 2019:72) mendefinisikan bahwa, “Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan”. Berdasarkan uraian hipotesis-hipotesis yang ada maka model penelitian yang dikembangkan dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.2 sebagai berikut:



Sumber : Data diolah oleh Penulis 2024

Gambar 2.2

Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni Kepemimpinan (X₁), Kompensasi (X₂), Motivasi Kerja (X₃), dan satu variabel dependen yaitu Disiplin Kerja (Y) Secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi $Y = a + bx$. Berikutnya

Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi Kerja (X_3) mempengaruhi Disiplin Kerja (Y) secara bersama-sama (simultan) dengan rumusan persamaan regresi :

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

