

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Disiplin kerja

Disiplin kerja pegawai sangat penting terutama dalam upaya peningkatan dan percepatan mutu dan pelayanan kepada masyarakat. Kedisiplinan berasal dari kata “*discipline*” yang artinya pendidikan atau latihan kesopanan dan keharmonian serta pengembangan tabiat. Definisi tersebut menjelaskan bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran, kehidupan kelompok, baik organisasi formal maupun informal (Martoyo, 2000:151).

Kedisiplinan merupakan keadaan di mana orang-orang yang tergabung di dalam organisasi tunduk dan tertib kepada peraturan-peraturan yang telah ada dengan tanpa ada paksaan, kedisiplinan sangat diperlukan dalam sebuah organisasi agar setiap individu yang ada di dalam lingkungan organisasi mampu melakukan peraturan-peraturan yang ada seperti dalam berpakaian, disiplin mengikuti jam masuk, disiplin jam istirahat dan pulang kerja, dan melaksanakan pekerjaan dengan rasa penuh tanggung jawab. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota yang ada di dalam organisasi untuk memenuhi tuntutan-tuntutan organisasi. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan kepada karyawan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, perilaku dan sikap pegawai.

Moenir (2002:18) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah usaha yang dilaksanakan untuk menciptakan keadaan suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat. Selanjutnya Rivai (2006:444) juga menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para pemimpin untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati peraturan yang ada di perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan dari kutipan teori-teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah merupakan suatu keadaan yang tertib dan teratur, di mana orang-orang yang tergabung dalam lingkungan organisasi melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya secara tertib, teratur, dan disiplin sesuai dengan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku yang diterapkan di dalam organisasi tersebut sehingga tidak ada yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan tersebut.

Terdapat empat perspektif dasar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004):

1. Disiplin retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang bersalah.
2. Disiplin korektif, yaitu berusaha membantu karyawan meng koreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disipliner.

4. Perspektif utilitarian, yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya.

Rivai (2005) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki lima indikator seperti:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi hal yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi tingkat kehadirannya juga tinggi, dan tingkat keterlambatan dan absensinya lebih sedikit.
2. Ketaatan kepada peraturan kerja. Pegawai yang taat kepada peraturan kerja tidak akan melalaikan peraturan atau prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan kepada standar kerja. Hal tersebut dapat dilihat dengan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan kewajiban yang di bebaskan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai yang memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dan ketelitian dalam menjalankan pekerjaannya serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak etis atau tidak sopan kepada pelanggan atau rekan kerja. Hal tersebut merupakan tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis juga sebagai salah satu dari disiplin kerja pegawai.

2.1.2. Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong (Bagus Kisworo, 2012:75), menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Menurut Nitisemito (1996:109), adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam mengerjakan tugas-tugas yang di bebankan. Menurut Sedarmayati (2001:1), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Dan lingkungan kerja menurut Saydam (2000:226), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi di mana karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja secara tenang, optimal dan produktivitasnya tinggi. Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung

(Sedermayanti, 2001:21), menurut Nitisemito (1996:110), beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja diantaranya sebagai berikut:

a. Pewarnaan

Menurut Nitisemito (1996:110), Pemilihan warna yang tepat dapat berpengaruh kepada minat dan semangat bekerja para karyawan. Pewarnaan ruang kerja hendaknya memberikan kesan yang sejuk dan lembut di pandang, misalnya warna krem, coklat muda, hijau muda, abu-abu muda dan warna lain yang dapat membangkitkan semangat dan gairah karyawan dalam menjalankan tugasnya. Begitu juga pewarnaan yang seharusnya dilakukan di kantor Desa dan juga ruang pelayanan yang digunakan untuk melayani masyarakat, sehingga bagi aparat Desa yang melakukan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam melayani masyarakat dapat bekerja dengan perasaan yang nyaman dan memberikan output yang optimal, begitu juga bagi masyarakat yang datang untuk mendapatkan pelayanan merasa tidak jenuh dan nyaman jika harus menunggu lama.

b. Kebersihan

Bagi sebagian besar orang kebersihan merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi semangat dan kenyamanan dalam bekerja. Setiap lembaga ataupun organisasi pemerintah berkewajiban untuk selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja untuk menjaga kesehatan dan juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan para karyawannya. Dalam hal kebersihan lingkungan kerja, bukan hanya menjadi tanggung jawab petugas

kebersihan saja, melainkan tugas dari setiap individu yang ada di dalam lingkungan kerja tersebut selain untuk melatih kesadaran karyawan tentang kesehatan juga untuk melatih disiplin dalam bekerja.

c. Pertukaran udara/sirkulasi udara

Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang patut diperhatikan dalam lingkungan kerja karena sebagian besar karyawan menghabiskan waktunya di lingkungan kerja, sirkulasi udara yang tidak baik akan meningkatkan kadar gas CO₂ dan suhu ruangan juga akan menjadi panas. Badri (2006:220), menerangkan bahwa tingkat pertukaran udara yang cukup adalah 0,67 meter kubik.

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 menerangkan bahwa agar ruang kerja perkantoran memenuhi persyaratan kesehatan dalam hal pertukaran udara perlu dilakukan upaya-upaya berikut ini:

1. Ruang kerja yang tidak memiliki pendingin udara harus memiliki ventilasi minimal 15% dari luas lantai dengan menerapkan sistem ventilasi silang, untuk ruang kerja yang menggunakan AC secara periodik harus dimatikan dan diupayakan mendapat pergantian udara secara alamiah dengan cara membuka seluruh pintu dan jendela, kemudian membersihkan saringan/filter AC secara periodik sesuai ketentuan pabrik.
2. Tinggi langit-langit dari lantai minimal 2,5 m.
3. Bila suhu udara lebih dari 28 derajat celcius perlu menggunakan pengatur suhu ruangan seperti Air Conditioner (AC), kipas angin, dll.

4. Bila suhu udara kurang dari 18 derajat celcius perlu menggunakan pemanas ruangan.
5. Bila kelembapan udara lebih dari 60% perlu menggunakan alat *Dehumidifier*.
6. Bila kelembapan udara kurang dari 40% maka perlu menggunakan alat *Humidifier*, misalnya mesin pembentuk aerosol.

d. Penerangan

Penerangan adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Pencahayaan yang kurang maksimal di dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kelelahan pada mata dan akan mempengaruhi fisik dari karyawan yang ada di lingkungan kerja tersebut (Badri 2006:208). penerangan bukan hanya terbatas dengan menggunakan listrik saja, namun juga dengan menggunakan sinar matahari. Sistem pencahayaan yang efektif harus memperhatikan kualitas dan kuantitas cahaya yang sesuai dengan ruangan dan jumlah karyawan yang berada di dalam lingkungan kerja itu sendiri (Badri, 2006:208).

Selain banyaknya cahaya sistem penerangan juga harus diperhatikan, menurut Badri (2006:211), sistem penerangan dibagi menjadi lima jenis yaitu:

1. *Direct*, dengan mengarahkan cahaya 90-100% ke arah tempat kerja, sistem ini akan menimbulkan efek silau dan bayangan karena hanya sedikit cahaya yang tersebar.

2. *Semidirect*, dengan pencahayaan 60-90% cahaya akan di arahkan langsung ke bawah dan sisanya diarahkan ke atas lalu dipantulkan kembali ke bawah yang akan mengurangi efek bayangan yang diakibatkan dari pencahayaan langsung.
 3. *Indirect*, sistem ini direkomendasikan untuk ruangan kantor karena cahaya yang disebarkan mengurangi bayangan dan efek silau dengan sistem ini 90-100% cahaya utama akan diarahkan ke atas kemudian dipantulkan lagi ke bawah ke area kerja.
 4. *Semiindirect*, sistem ini mengarahkan 60-90% cahaya ke atas dan kemudian dipantulkan lagi ke bawah dan sisanya diarahkan ke areal kerja.
 5. *General Diffuse*, sistem ini mengarahkan 40-60% cahaya ke area kerja, dan sisanya diarahkan ke bawah, sistem ini juga akan mengakibatkan efek silau lebih banyak daripada menggunakan *Semidirect*.
- e. Keamanan

Keamanan menurut Nitisemito (1996:116), terbagi menjadi dua kelompok yaitu keamanan barang-barang pribadi dan keamanan diri karyawan itu sendiri. Keamanan barang milik karyawan misalnya adalah keamanan kendaraan milik karyawan yang ditinggalkan di tempat parkir untuk bekerja, dan apabila tempat parkir tersebut dirasa tidak aman oleh karyawan maka akan menimbulkan rasa gelisah dari para karyawan yang akan menurunkan semangat dan kegairahan karyawan untuk bekerja dan secara tidak langsung juga akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan itu sendiri. Sedangkan keamanan diri karyawan atau sering juga

disebut keselamatan kerja juga menjadi faktor yang tidak dapat kita hiraukan dalam lingkungan kerja. Keamanan dari para pekerja tentunya juga akan mempengaruhi semangat dan keinginan para pekerja untuk melakukan tugas tugasnya dengan hasil yang baik dan maksimal.

f. Kebisingan

Kebisingan di tempat kerja akan mempengaruhi tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja, menurut Shomer (Badri, 2006:216), kebisingan yang terus berulang ulang akan menyebabkan gangguan fisik dan psikologi misalnya kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, keresahan, ketegangan yang dapat mengakibatkan tekanan darah serta metabolisme tubuh dan jika berlangsung dalam waktu yang cukup lama akan mengakibatkan masalah kesehatan yang serius.

2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja ataupun dengan jajaran yang ada di bawahnya, lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan ataupun instansi pemerintahan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi dan tidak ada rasa saling curiga sehingga akan memberikan kontribusi dan menjadi orientasi bagi setiap karyawan (Bagus Kisworo, 2012:64).

Membina hubungan yang baik dan harmonis antar karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan, mampu berkomunikasi dengan baik dalam

sebuah tim kerja dan bersikap ramah akan mengurangi konflik yang terjadi di dalam perusahaan (Agus Ahyadi, 1994:192).

Berdasarkan pendapat dan uraian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu: (1) Hubungan antar karyawan (2) Hubungan karyawan dengan atasan.

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson (Ririn Prihatin, 2011:27), menyatakan jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit dan juga hal-hal yang berkaitan dengan stres, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya.

2.1.3. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan orang dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan tugas dari anggota-anggota kelompok.

Kepemimpinan dan pemimpin merupakan suatu hal yang mempunyai fungsi penting dalam organisasi. Sedangkan konsep dasar dari Kepemimpinan (*Leadership*) itu sendiri adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota organisasi atau perusahaan dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan.

Kepemimpinan menurut Robbins (2007) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Bentuk pengaruh yang dimaksud secara formal adalah berbentuk tingkatan manajerial pada organisasi menggambarkan otoritas. Sehingga dapat diasumsikan bahwa peran kepemimpinan sebagai akibat dari posisi yang dia pegang pada organisasi tersebut.

Menurut Hadari Nawawi (2006:9) bahwa seseorang yang menduduki posisi pemimpin di dalam suatu organisasi menggambarkan tugas melaksanakan kepemimpinan. Sedangkan menurut Ign. Wursanto (2003:107), kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan yang di inginkan. Setiap perusahaan ataupun organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dan setiap individu di dalam organisasi pasti juga mempunyai tujuan. Tujuan individu atau perorangan haruslah berjalan selaras dengan tujuan perusahaan, dalam hal mencapai tujuan organisasi tersebut dibutuhkan sosok seorang pemimpin yang mampu menyatukan dan mengkoordinir tujuan individu yang ada di dalam organisasi untuk dapat bekerja sama guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mintzberg et al (1995), terdapat 10 peran pemimpin dalam organisasi yang dikelompokkan ke dalam 3 kategori yaitu:

1) Peran *interpersonal*.

Yaitu peran untuk mengatur sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi yang terdiri dari:

a. *Figurehead*,

simbol pemimpin organisasi yang bertanggung jawab dengan urusan yang berada di luar organisasi.

b. *Leader*

Bertanggung jawab dalam penataan dan memberi motivasi kepada bawahan, mengawasi dan mendorong perkembangan dari pegawai dan menyeimbangkan efektivitas dalam bekerja.

c. *Liasion.*

Membangun dan memelihara koneksi baik yang berada di dalam lingkungan organisasi maupun koneksi yang berada di luar organisasi.

2) Peran *informational*

Peran untuk mengatur jalannya informasi yang ada di dalam organisasi yang terdiri dari:

a. Monitor

Mengawasi dan memantau segala aktivitas yang berada di dalam organisasi dan mengukur keberhasilan, masalah dan juga peluang yang mungkin akan timbul.

b. *Disseminator*

Pemimpin bertugas untuk menyoroti fakta atau menilai pandangan eksternal terhadap organisasi yang membutuhkan penyaringan dan keterampilan delegasi.

c. *Speakperson.*

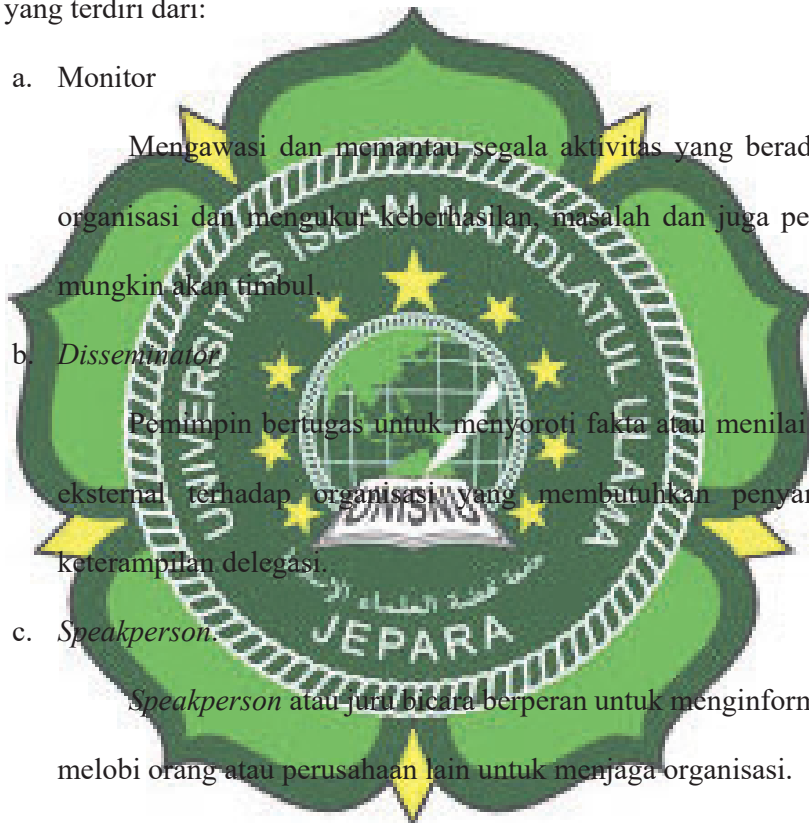
Speakperson atau juru bicara berperan untuk menginformasikan dan melobi orang atau perusahaan lain untuk menjaga organisasi.

3) Peran *decisional*

Berperan untuk mengatur tindakan pengambilan keputusan yang terdiri dari:

a. *Entrepreneur*

Mengidentifikasi ide baru dan memulai perbaikan yang inovatif untuk rencana dimasa yang akan datang.



b. *Disturbance handler*

bertanggungjawab mengatasi situasi kritis yang ada di dalam organisasi untuk selanjutnya mengambil tindakan korektif.

c. *Resource allocation*

Berperan untuk mengendalikan sumber daya organisasi.

d. *Negotiator.*

Berperan untuk berpartisipasi dalam kegiatan negosiasi internal maupun negosiasi eksternal organisasi.



Menurut teori kontingensi dan Fiedler dalam Sujak (1990), kepemimpinan yang berhasil tergantung kepada gaya kepemimpinan terhadap tuntutan situasi yang terjadi. Penerapan gaya kepemimpinan dalam proses adaptasi terhadap situasi yang sedang terjadi di lingkungan organisasi dengan memahami gaya kepemimpinan kemudian mendiagnosa situasi yang sedang terjadi di lingkungan organisasi untuk kemudian menerapkan gaya kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan situasi.

Robert House dalam kutipan Sujak (1990), mengembangkan teori kepemimpinan situasional yang disebut *the path goal theory* mengemukakan teori pengharapan dalam motivasi yang menyatakan bahwa orang akan termotivasi oleh dua harapan berupa kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas dan rasa percayanya bahwa jika pegawai tersebut dapat mengerjakan tugas dengan baik akan memperoleh hadiah yang berharga bagi dirinya.

Teori yang dikemukakan oleh house ini menyatakan bahwa antara pemimpin dengan bawahan dituntut untuk dapat berkomunikasi secara efektif, berupa dorongan yang dilakukan oleh pemimpin kepada bawahannya untuk

mempertemukan antara tugas-tugas yang harus diselesaikan dengan harapan-harapan yang ada pada pemimpin.

2.1.4. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan baik yang berbentuk uang atau gaji, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, Hasibuan (2006).

Menurut Simanora (2006) pada umumnya komponen kompensasi di bagi menjadi kompensasi secara langsung dan kompensasi secara tidak langsung. Kompensasi finansial secara langsung (*Direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*Pay*) yang diperoleh oleh karyawan baik dalam bentuk gaji, upah dan bonus. Sedangkan kompensasi finansial secara tidak langsung (*Indirect financial compensation*) atau yang sering disebut dengan tunjangan meliputi semua imbalan yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung, seperti jaminan kesehatan, jaminan tenaga kerja dan jaminan hari tua. Kompensasi non finansial (*Non financial compensation*) terdiri atas kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis di tempat kerja.

Pemberian kompensasi dalam lingkungan kerja harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi (Simamora, 2006). Hasibuan (2006) juga menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan dengan baik dan benar akan memberikan motivasi bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan harus layak, adil, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan (Lewa & Subowo, 2005).

Dalam konteks organisasi, Handoko (2001) mengemukakan bahwa suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan untuk bekerja dengan prestasi yang baik dan maksimal, pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak, baik kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak karyawan.

2.2. Penelitian terdahulu

Berikut ini adalah beberapa literatur jurnal yang telah dikumpulkan penulis yang akan digunakan sebagai sumber data sekunder

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Nama (Tahun)	Variabel Dependen	Variabel Independen	Hasil Penelitian
1.	Analisis Faktor-faktor Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak. Pesta Aisawara Sianipar (2017)	Kedisiplinan Kerja Karyawan	Pemberian Kompensasi (X1) Keteladanan Pemimpin (X2) Ketegasan Pemimpin (X3) Perhatian Kepada Karyawan (X4) Sanksi Hukuman (X5)	pemberian kompensasi, keteladanan pemimpin, ketegasan pemimpin, perhatian kepada karyawan dan sanksi hukuman berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.
2.	Beberapa Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas se Kabupaten Dompu. Syatriawan Perdana Putra, Thatok Asmony, Mahyudin Nasir (2016)	Disiplin Kerja Pegawai	Tujuan dan Kemampuan (X1) Teladan Pemimpin (X2) Balas Jasa (X3) Keadilan (X4) Waskat (X5) Sanksi Hukuman (X6) Ketegasan (X7) Hubungan Kemanusiaan (X8)	terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor keteladanan pemimpin, waskat, ketegasan, dan sanksi hukuman terhadap disiplin kerja pegawai. Faktor keteladanan pemimpin merupakan variabel yang sangat dominan

No.	Judul, Nama (Tahun)	Variabel Dependen	Variabel Independen	Hasil Penelitian
				mempengaruhi disiplin kerja.
3.	Analisis Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Tim Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Rumah Sakit X Surabaya. Afifah Nasyahta, Thinni Nurul Rochmah (2015)	Kedisiplinan Pegawai	Komunikasi (X1) Kepemimpinan (X2) Tim Kerja (X3)	Tingkat komunikasi adalah (50%). Kepemimpinan rumah sakit telah mendukung karyawan untuk menjadi disiplin (50%). Efektivitas kerja tim sebanyak (77,8%). Hasil uji regresi linier antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan tim kerja berpengaruh terhadap disiplin karyawan
4.	Peran Kepemimpinan Camat Dalam Menumbuhkan Kedisiplinan Pegawai di Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta. Bastin Fitriatus Hasanah, Djoko Santoso, Anton Subarno (2012)	Disiplin Kerja Pegawai	Peran Kepemimpinan (X1)	Kepala Kantor Kecamatan Jebres, Kota Surakarta memainkan peran kepemimpinannya melalui internalisasi perilaku disiplin seperti: memberi contoh melalui sikap disiplin, memberikan motivasi kepada karyawan, berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan kemakmuran mereka dan menerapkan penegakan disiplin secara konsisten
5.	Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi	Disiplin Kerja Pegawai	Kepemimpinan (X1) Insentif (X2)	Secara simultan variabel kepemimpinan, insentif dan

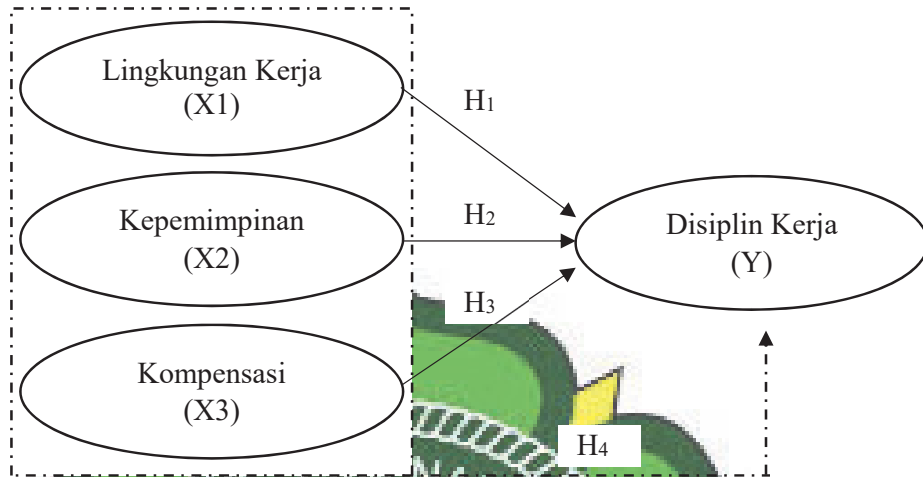
No.	Judul, Nama (Tahun)	Variabel Dependen	Variabel Independen	Hasil Penelitian
	Kalimantan Timur. Achmad Rasyidi, DB. Paranoan, Achmad Djumlani (2013)		Pengawasan Melekat (X3)	pengawasan melekat berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.
6.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo. Dewi Andriani (2010)	Lingkungan Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja di PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo.

Sumber: Pesta Aisawara Sianipar (2017), Syatriawan Perdana Putra, Thatok Asmoni, Mahyudin Nasir (2016), Afifah Nasyahta Dila, Thinni Nurul Rochmah (2015), Bastin Fitriatus Hasanah, Djoko Santoso, Anton Subarno (2012), Achmad Rasyidi, DB. Paranoan, Achmad Djumlani (2013), Dewi Andriani (2010).

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan dari tujuan penelitian dan tinjauan pustaka di atas, maka dapat disusun kerangka pemikiran yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja aparatur pemerintah Desa Se Kecamatan Mayong dapat dilihat di gambar 2.1 sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Gambar Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian (2019)

Keterangan:

H1: Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja (Y)

H2: Kepemimpinan (X2) berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja (Y)

H3: Kompensasi (X3) berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja (Y)

H4: Lingkungan Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X3) berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja (Y)

2.4. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, yaitu rendahnya tingkat kedisiplinan Aparatur Pemerintah Desa yaitu sebesar 6,08% pada tahun 2018 dan pentingnya nilai kedisiplinan bagi organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat, maka penulis mengambil hipotesis atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

Disiplin kerja Aparatur Pemerintah Desa Se Kecamatan Mayong diduga di pengaruhi oleh lingkungan kerja yang berada di kantor Desa dengan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

Disiplin kerja Aparatur Pemerintah Desa yang berada di kecamatan Mayong diduga di pengaruhi oleh kepemimpinan yang ada di Desa tersebut, dengan hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

Disiplin kerja Aparatur Pemerintah Desa Se Kecamatan Mayong diduga dipengaruhi oleh kompensasi yang di berikan oleh Pemerintah Desa, dengan hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

Disiplin kerja Aparatur Pemerintah Desa yang berada di Kecamatan Mayong diduga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi yang mereka dapatkan dengan hipotesis sebagai berikut:

H4: Diduga lingkungan kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y).