

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu, hal ini sangat memerlukan karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya, karena didalam organisasi sumber daya manusia inilah yang akan berperan terhadap jalannya suatu organisasi. Instansi pemerintah maupun swasta memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang diteloh diberikan. Dengan demikian sumber daya manusia harus digerakkan dan dikeola secara aktif agar terwujudnya efektivitas dan keberlangsungan kerja didalam instansi pemerintah atau swasta. Pegawai merupakan sumber daya manusia atau aset organisasi yang paling utama dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Selain itu pegawai adalah sarana yang terpenting dalam mengatur sumber daya manusia dan kebutuhan organisasi dalam suatu intansi maupun swasta. Menurut Hasibuan (2014:12) pegawai yaitu orang yang menjual jasa serta pemikiran dan berhak mendapatkan kompensasi, dimana orang atau sumber daya manusia itu terikat dan wajib melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.

Setiap institusi sering kali berhadapan dengan masalah kinerja pegawai. Setiap pimpinan dalam institusi akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang

dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisiensi. Agar tercapai tingkat efektifitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam institusi tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik. Menurut Kasmir (2016:189) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kompensasi, kuantitas.

Pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali data kuantitas yang dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bali
Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja yang Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya (Hari)	Persentase Tingkat Absolut (%)
1	2	3	4= 2x3	5	6= 4-5	7= 5/4 x 100%
Januari	152	19	2.888	12	2876	0.41
Pebruari	152	16	2.432	13	2419	0.53
Maret	152	19	2.888	12	2876	0.41
April	152	21	3.192	9	3183	0.28
Mei	152	17	2.584	14	2570	0.54
Juni	152	20	3.040	10	3030	0.32
Juli	152	21	3.192	10	3182	0.31
Agustus	152	18	2.736	13	2723	0.47
September	152	18	2.736	12	2724	0.43

Oktober	152	19	2.888	12	2876	0.41
November	152	20	3.040	10	3030	0.32
Desember	152	20	3.040	11	3029	0.36
Jumlah	1824	299	34656	138	34518	4.79
Rata-rata	152	19.08	2.888	12.79	2.876	0.399

Sumber : Dinas Kesehatan Provinsi Bali (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan tingkat absensi pegawai cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi pegawai rata-rata sebesar 0,399%. Menurut Edwin B.Flippo (2017) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi di Dinas Kesehatan Provinsi Bali tergolong tinggi, hal ini menjadikan turunnya kinerja pegawai, karena tingkat absensi yang tinggi mengindikasikan bahwa pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali, kurang memiliki semangat bekerja sehingga berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bali nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Dinas Kesehatan Provinsi Bali antara lain pegawai yang datang bekerja terlambat, masih sering melalaikan tugas, ada kesalahan dalam melaksanakan tugas, hasil kerja kurang baik atau tidak memuaskan, walaupun masuk kerja tetapi tidak melaksanakan pekerjaan dengan tulus disebabkan karena pimpinan tidak memperhatikan mereka dengan baik, tidak adanya

pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang disebabkan motivasi karyawan rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan dapat didukung dengan disiplin kerja dan komitmen organisasi yang kurang sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan dengan baik yang telah direncanakan dan capaian kinerja yang diberikan menjadi menurun.

Hasil pengamatan yang dilakukan dan dilengkapi dengan beberapa informasi dari karyawan terlihat beberapa masalah di lapangan yang mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti : (1) masih ada pegawai melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja, (2) masih ada sebagian pegawai pada saat bekerja pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, (3) masih ada sebagian pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja, dan (4) Masih ada sebagian pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

Dalam memberikan pelayanan kepada *stakeholder* sangat diperlukan semangat dalam bekerja dan motivasi kerja yang tinggi. Upaya untuk meningkatkan semangat kerja tidak terlepas dari motivasi. Motivasi yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi itu hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan. Motivasi kerja begitu penting bagi yang ingin bertahan di suatu karier, untuk mengembangkan karier bahkan untuk mencapai jenjang karier yang lebih tinggi, tanpa motivasi kerja tidaklah mungkin akan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Orang yang sukses adalah

orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang dimiliki seseorang tentunya berbeda-beda dan juga berubah-ubah. Ada seseorang yang bekerja dengan semangat karena menginginkan penghasilan tambahan atau promosi jabatan, hal tersebut wajar-wajar saja. Motivasi kerjapun sering naik turun. Tidak selamanya kegairahan dalam bekerja berada pada titik maksimal. Kadangkala seorang pekerja mengalami penurunan gairah bekerja karena kejenuhan atau bisa saja karena sesuatu hal yang dihadapinya.

Menurut Hasibuan & Handayani, (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut. Motivasi ini penting, sebab dengan adanya motivasi dapat diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kondisi internal yang menimbulkan

dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu.

Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya untuk kembali segar. Untuk Motivasi pegawai, maka Dinas Kesehatan Provinsi Bali memberikan Motivasi kepada pegawainya dengan memberikan penghargaan. Adapun jenis-jenis penghargaan yang diberikan seperti tabel 1.2

Tabel 1.2
Data Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi
Bali

No	Uraian	Keterangan
1	Motivasi financial	-Gaji umk, dan service Tunjangan(Jabatan,makan, transport,kesehatan)
2	Motivasi non financial	-Outing setiap tahun,Tirta yatra setiap tahun
3	Penghargaan	-Employee of the month
4	Tantangan	-Meningkatkan skill (training)

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Bali (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat motivasi kerja yang diberikan oleh organisasi untuk pegawai akan membuat pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat berupa material insentif dan non material insentif. Motivasi yang berbentuk material insentif adalah berupa

gaji, upah, bonus dan tunjangan, sedangkan motivasi yang berbentuk non material insentif adalah dorongan yang tidak dapat dinilai dengan uang atau financial yaitu berupa penempatan yang tepat, keselamatan kerja, promosi jabatan, penghargaan dari hasil kerja, ikut serta dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan diketahui bahwa motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas relatif masih rendah. Motivasi tinggi yang dimiliki pegawai dalam bekerja akan meningkatkan pegawainya dalam bekerja. Dimana kebanyakan pegawai datang ke kantor hanyalah untuk melaksanakan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian kinerja yang tinggi dalam bekerja. Rendahnya motivasi kerja disebabkan kurangnya disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai sering datang terlambat pada jam masuk kantor, hal ini disebabkan kurangnya peraturan yang tegas bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada subjek berinisial H, bahwa subjek tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai masih terbilang rendah hal ini dinyatakan saat kegiatan rapat bersama dalam rangka untuk membahas suatu permasalahan agar mendapatkan jalan keluar dari permasalahan tersebut, tetapi kenyataannya saat rapat berlangsung pegawai hanya pasif duduk terdiam terkadang ada pegawai memainkan ponsel pribadi masing-masing. Sehingga ketika ada waktu untuk memberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat, pegawai tidak mengeluarkan pendapatnya apapun dan terkadang rapat tersebut berakhir dengan tangan kosong.

Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk

melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan provinsi bali. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sindi Larasati dan Alini Gilang (2017) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin dalam suatu organisasi penting, agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya dalam melakukan pekerjaan. Seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari ketetapan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor (Riyanda, 2017:23).

Di Dinas Kesehatan Provinsi Bali masih sering dijumpai kurangnya kesadaran pegawai untuk disiplin seperti keterlambatan, penggunaan jam istirahat berlebih dan kekantinan di jam kerja. Tentu hal ini berdampak pada pencapaian Kinerja dan efisiensi dalam bekerja. Berdasarkan indikator tersebut, data disiplin kerja melalui peraturan kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali dapat dilihat pada tabel 1.3

Tabel 1.3
Peraturan Kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali

NO	PERATURAN	URAIAN	KETERANGAN
1	Jam Kerja	Senin-Kamis : Pukul 07.30-15.30 Wita	- Semua pegawai hadir tepat waktu, kecuali ada halangan adat

		Jumat: Pukul 07.30-13.00 Wita	- Absen menggunakan sidik jari
2	Pakaian Dinas Pegawai Negeri Sipil (PNS)	<ul style="list-style-type: none"> • Senin: Pakaian Dinas • Selasa: Pakaian Dinas • Rabu: Kemeja Putih • Kamis: Pakaian Khas Daerah (Adat Bali) • Jumat: Pakaian Olahraga 	- Semua pegawai memakai seragam kantor, kecuali halangan adat memakai baju adat

Sumber : Dinas Kesehatan Provinsi Bali (2021).

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, menunjukkan data disiplin kerja melalui peraturan kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali, dimana dengan adanya peraturan kantor yang jelas maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai yang akan berdampak pada kinerja pegawai. Walaupun masih terdapat pegawai yang melanggar peraturan tersebut dikarenakan adanya alasan yang jelas sehingga diharapkan peraturan yang telah dibuat dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Menurut Elbadiansyah (2019:41) karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas - tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan. Berdasarkan kesimpulan para ahli bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu kaitan dengan pekerjaannya dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas - tugas yang jelas, tanggung jawab, kebebasan dalam menyelesaikan tugas yang mana dapat berdampak pada kepuasan terhadap pekerjaannya.

Tabel 1.4
Identitas Tugas pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali

NO	BAGIAN/BIDANG	URAIAN TUGAS
1	Kepala Dinas	<p>Menetapkan program kegiatan Dinas Kesehatan berdasarkan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;</p> <p>Melakukan koordinasi dengan instansi terkait pelaksanaan tugas-tugas dan urusan kesehatan;</p> <p>Mengawasi pelaksanaan tugas kesekretariat yang meliputi Administrasi Umum, Kepegawaian, Keuangan dan Program;</p> <p>Mengawasi pelaksanaan tugas Bidang Kesehatan Masyarakat, Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, Pelayanan Kesehatan serta Pemanfaatan Sumber Daya Kesehatan, dan Unit Pelayanan Teknis;</p> <p>Melakukan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Kesehatan baik dari sumber dana APBD, APBN maupun JKN</p>
2	Sekretaris	<p>Merumuskan program kegiatan kesekretariat berdasarkan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;</p> <p>Merumuskan rencana kerja, program, dan kegiatan sekretariat meliputi administrasi umum, kepegawaian, keuangan, serta perencanaan program;</p> <p>Menyusun bahan kebijakan, pedoman, pelayanan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, program serta evaluasi dan pelaporan</p> <p>Merumuskan penyusunan program dan penyelenggaraan tugas-tugas bidang secara terpadu;</p> <p>Mengendalikan urusan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, serta evaluasi dan perencanaan program;</p>
3	Kepala Sub Bagian Hukum, Kepegawaian dan Umum	<p>Menyusun program kegiatan Sub Bagian Hukum, Kepegawaian dan Umum berdasarkan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya dan peraturan perundang-undangan yang berlaku</p> <p>Melaksanakan pengelolaan dan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian;</p> <p>Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan kepustakaan</p> <p>Melaksanakan penyusunan rencana kebutuhan dan pengelolaan urusan rumah tangga Dinas Kesehatan dan UPT</p> <p>Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP), Standar Pelayanan (SP) Sub Bagian Hukum, Kepegawaian dan Umum sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku</p>
4	Kepala Sub Bagian Keuangan dan Pengelolaan	<p>Menyusun program kegiatan Sub Bagian Keuangan dan Pengelolaan Aset berdasarkan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;</p>

	Aset	<p>Memproses dan melaksanakan urusan ruang lingkup yang meliputi keuangan, perbendaharaan, verifikasi, ganti rugi, penyiapan bahan atas pengawasan keuangan dan tindak lanjut hasil pemeriksaan;</p> <p>Memproses dan melaksanakan penyusunan daftar gaji dan tunjangan, pengadministrasian dan pembukuan keuangan serta laporan keuangan dinas;</p> <p>Memproses dan melaksanakan penyusunan daftar dan penilaian aset/perengkapan/inventaris dinas dan unit pelaksanaan teknis;</p> <p>Menyusun dan mengoordinasikan pengawasan dan evaluasi dalam penyempurnaan dan penyusunan standar operasional prosedur dalam penanganan urusan sub bagiannya;</p>
5	Kepala Sub Bagian Program, Informasi dan Hubungan Masyarakat	<p>Menyusun program kegiatan Sub Bagian Program, Informasi dan Hubungan Masyarakat berdasarkan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya dan peraturan perundang-undangan yang berlaku</p> <p>Memproses dan menganalisa data sebagai bahan acuan dalam penyusunan program kerja;</p> <p>Menyusun daftar usulan kegiatan pelaksanaan tugas;</p> <p>Melakukan evaluasi terhadap program kerja sebagai bahan penyusunan laporan;</p> <p>Menyusun Rencana Strategis (RENSTRA), Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), perjanjian Kinerja (PK) dan Rencana Kerja (RENJA) pada Dinas Kesehatan sestrai dengan peraturan perundang-undangan</p>
6	Kepala Bidang Kesehatan Masyarakat	<p>Merumuskan program kegiatan Bidang Kesehatan Masyarakat berdasarkan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;</p> <p>Merumuskan bahan pelaksanaan koordinasi pelaksanaan kesehatan keluarga, gizi masyarakat, promosi, pemberdayaan masyarakat, kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olahraga;</p> <p>Menyusun bahan pedoman pelaksanaan kesehatan keluarga, gizi masyarakat, promosi, pemberdayaan masyarakat, kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olahraga;</p> <p>Merumuskan bahan pelaksanaan bimbingan dan pengendalian pelaksanaan kesehatan keluarga, gizi masyarakat, promosi dan pemberdayaan masyarakat, kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olahraga</p> <p>Memfasilitasi kegiatan kesehatan keluarga, gizi masyarakat, promosi, pemberdayaan masyarakat, kesehatan Lingkungan, kesehatan kerja dan olahraga;</p>
7	Kepala Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi Masyarakat	<p>Menyusun program kegiatan Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi Masyarakat berdasarkan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;</p> <p>Menyusun pedoman kerja, Standard Operasional Prosedur (SOP) dan</p>

		<p>petunjuk teknis di bidang Kesehatan Keluarga dan Gizi Masyarakat;</p> <p>Menginventarisir data-data Kesehatan Keluarga yang meliputi data Bayi/Balita, Remaja, Ibu Hamil, Ibu Bersalin, Ibu Nifas/Menyusui, dan Gizi Masyarakat</p> <p>Menyiapkan kegiatan pertemuan bulanan yang meliputi pertemuan bulanan petugas program Anak, pertemuan bulanan petugas program Ibu, dan pertemuan bulanan petugas program Gizi Masyarakat</p> <p>Menyiapkan kegiatan bimbingan teknis terhadap petugas program Anak, petugas program Ibu, dan petugas program Gizi Masyarakat;</p>
8	Kepala Seksi Promosi dan Pemberdayaan Masyarakat	<p>Menyusun program kegiatan Seksi Promosi dan Pemberdayaan Masyarakat berdasarkan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;</p> <p>Menyusun petunjuk operasional pada Seksi Promosi dan Pemberdayaan Masyarakat;</p> <p>Melaksanakan koordinasi, bimbingan, monitoring dan evaluasi pada perkumpulan yang berbasis pemberdayaan masyarakat (Posyandu, PKK, dll);</p> <p>Mengkoordinasikan semua kegiatan promosi dan pemberdayaan masyarakat pada lintas program, lintas sektor, lembaga swadaya masyarakat dan puskesmas;</p> <p>Mengumpulkan, mengolah dan menyajikan bahan / data untuk penyusunan rencana dan penyempurnaan dan pelaksanaan kewenangan daerah pelaksanaan tugas-tugas dinas pada Seksi Promosi dan Pemberdayaan Masyarakat;</p>
9	Kepala Seksi Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Olahraga	<p>Menyusun program kegiatan Seksi kesehatan lingkungan, Kesehatan Kerja dan Olahraga berdasarkan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya dan peraturan perundang-undangan yang berlaku</p> <p>Melakukan pengawasan serta penyuluhan Keamanan Pangan dan Hygiene Sanitasi terhadap pengusaha Industri Rumah Tangga Pangan(IRTP) serta merekomendasikan penerbitan atau pemberian Sertifikat Produksi Pangan Industri Rumah Tangga (SPP-IRT);</p> <p>Melakukan pengawasan serta penyuluhan Hygiene sanitasi terhadap pengusaha tempat-tempat umum(Rumah Makan, Restoran, dll) serta merekomendasikan penerbitan atau pemberian surat keterangan Laik Hygiene Usaha;</p> <p>Menyiapkan kegiatan bimbingan teknis kepada petugas kesling yang ada di puskesmas tentang kebersihan lingkungan, limbah medis rumah sakit/puskesmas, cara produksi makanan yang baik dan benar, kesahatan kerja dan olahraga;</p> <p>Menyusun kegiatan perlindungan kesehatan kerja di perusahaan, serta kegiatan senam kesegaran jasmani untuk pegawai dan lansia;</p>
10	Kepala Bidang	<p>Merumuskan program kegiatan Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit berdasarkan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya dan</p>

	Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	<p>peraturan perundang-undangan yang berlaku;</p> <p>Merumuskan Standar Operasional kegiatan di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit;</p> <p>Menganalisa data kegiatan program bidang pemberantasan dan pengendalian penyakit;</p> <p>Mengkoordinasikan kegiatan program Pencegahan dan Pengendalian Penyakit terhadap lintas sektor terkait;</p> <p>Merumuskan bahan kebijakan program di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit;</p>
11	Kepala Seksi Surveilans dan Imunisasi	<p>Menyusun program kegiatan Seksi Surveilans dan Imunisasi berdasarkan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;</p> <p>Menyusun Standar Operasional kegiatan di Seksi Surveilans dan Imunisasi;</p> <p>Menginventarisasi dan mengolah hasil data surveilans dan imunisasi;</p> <p>Menyiapkan kegiatan bimbingan teknis supervisi kegiatan surveilans dan imunisasi Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit;</p> <p>Melakukan bimbingan teknis ke petugas imunisasi;</p>
12	Kepala Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular	<p>Menyusun menetapkan program kegiatan Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular berdasarkan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya dan peraturan perundang-undangan yang berlaku</p> <p>Menyusun Standar Operasional kegiatan di Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular;</p> <p>Melaksanakan penyusunan pedoman pelaksanaan standar teknis pencegahan dan pengendalian penyakit menular;</p> <p>Melaksanakan penyuluhan pencegahan dan penanggulangan penyakit bersumber binatang;</p> <p>Menginventarisasi dan mengolah hasil data hasil di Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular;</p>
13	Kepala Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa	<p>Menyusun program kegiatan Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular berdasarkan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;</p> <p>Menyusun Standar Operasional kegiatan di Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular;</p> <p>Melaksanakan penyusunan pedoman pelaksanaan standar teknis pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular dan kesehatan jiwa;</p> <p>Melaksanakan penyuluhan pencegahan dan penanggulangan penyakit tidak menular dan kesehatan jiwa;</p>

		Menginventarisasi dan mengolah hasil data hasil di Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa;
14	Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan	Merumuskan program kegiatan Bidang Pelayanan Kesehatan berdasarkan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
		Melaksanakan validasi kegiatan Seksi Pelayanan Kesehatan Primer, Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan, dan Seksi Pelayanan Kesehatan Tradisional;
		Melaksanakan validasi, pendampingan dan penilaian kelayakan mutu fasilitas Seksi Pelayanan Kesehatan Primer, Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan dan Seksi Pelayanan Kesehatan Tradisional;
		Melaksanakan validasi pelaporan di Seksi Pelayanan Kesehatan Primer, Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan dan Seksi Pelayanan Kesehatan Tradisional;
		Merumuskan kegiatan bimbingan teknis yang termasuk dalam fasilitas Seksi Pelayanan Kesehatan Primer, Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan dan Seksi Pelayanan Kesehatan Tradisional;

Sumber : Dinas Kesehatan Provinsi Bali (2021).

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas, menunjukkan data karakteristik pekerjaan pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Pemberian pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian dari masing-masing pegawai dan mengerjakan pekerjaan diluar dari tanggung jawab pegawai. Maka perlu perhatian dari pimpinan untuk memberikan pekerjaan sesuai dengan keahlian pegawai. Karakteristik pekerjaan yang dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Beberapa penelitian menegaskan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadrane (2017) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Fatmah (2017) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditetapkan pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bali?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bali?
3. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka yang menjadi tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bali.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan sumber

daya manusia terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah masukan bagi perusahaan yang terkait dengan bidang SDM khususnya masalah pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, hal tersebut sangat berguna dalam proses pengambilan keputusan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke, 1978. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Dalam teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja. Dengan menggunakan pendekatan goal setting theory, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Ricardianto (2018:67) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kawiana, dkk (2018) Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja sumber daya manusia atau *job performance* adalah prestasi kerja yang dicapai seseorang, dengan demikian kinerja sumber daya manusia merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu (Mangkunegara, 2017).

Dari beberapa definisi tersebut, dapat dikatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah factor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1) Faktor Kemampuan (Ability).

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (Motivation).

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

3. Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut Bintoro (2017) “penilaian kinerja (Performance Appraisal) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan (training), pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka yang sesungguhnya.”

Menurut Susilowati, Retnowulan, & Widiyanti, (2018) penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan.

Menurut Evita, Muizu, & Atmojo (2017) Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika

dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

Menurut Chusminah & Haryati (2019) penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi.

Menurut Susilowati, Retnowulan, & Widyanti (2018) kinerja adalah kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan hasil kerja.

4. Indikator Kinerja Pegawai

Anwar Prabu Mangkunegara dalam Lijan Poltak Sinambela (2018) mengatakan ada 5 (lima) indikator kinerja yang dapat membantu perusahaan dalam menentukan dan mengukur kemajuan terhadap tujuan perusahaan. Indikator tersebut akan dijabarkan sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam proses penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat untuk kemajuan perusahaan.

2) Tanggung jawab

Seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan, dan mempertanggungjawabkan hasil kerja tersebut

3) Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain dan memiliki timbal balik yang baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

4) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri setiap karyawan untuk melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan agar pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat.

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain.

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Menurut Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018) “menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (intensity), arahan (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan”. Menurut Stefan Invanko dalam (Hamli Arif Yusuf, 2018) “mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan”.

Dari beberapa motivasi kerja dapat disimpulkan adalah keadaan dalam

pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Saydam dan Kadarisman dalam (Erri & Fajrin, 2018) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor

- 1) Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolokan pegawai di berbagai instansi, muncul nya kasus unjuk rasa, pemogokan dan lain-lain.
- 2) Faktor ekstern yang berasal dari luar karyawan 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.

3. Indikator Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017, hal. 111) meliputi yaitu :

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.

- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
- 4) Orientasi tugas / sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh- sungguh.
- 7) Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Adapun Menurut Maslow indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk

dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

- e. Kebutuhan perwujudan diri, ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:335), pengertian Disiplin Kerja yaitu :

- a. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
- b. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas

sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Helmi dalam Hartatik (2018:197) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

b. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2018:356) indikator dari disiplin kerja ada 5, yaitu :

- a. Frekuensi kehadiran. Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan adalah semakin tinggi frekuensinya

atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

- b. Tingkat kewaspadaan. Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- d. Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- e. Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

2.1.5 Karakteristik Pekerjaan

1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins dan Judge dalam Prasetyo (2018:15). Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Menurut Mathis dalam Prasetyo (2018:15) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang

satu dengan yang lainnya yang terdiri dari ragam keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas dan Otonomi.

2. Model Karakteristik-Karakteristik Pekerjaan

Menurut Mubarok (2017:25) menyatakan bahwa ada 5 (lima) model karakteristik-karakteristik pekerjaan yaitu :

a. Berbagai Keterampilan

Merupakan sejauh apa pekerjaan memerlukan berbagai keterampilan agar dapat melaksanakan tugas-tugas.

b. Identifikasi Tugas

Merupakan tingkat pekerjaan dimana suatu pekerjaan memerlukan penyelesaian seluruh bagian dari awal sampai akhir.

c. Makna Tugas

Merupakan sejauh apa pekerjaan mempunyai dampak yang penting terhadap kehidupan orang lain.

d. Wewenang

Merupakan sejauh apa pekerjaan memungkinkan seorang individu untuk membuat keputusan tentang cara melakukan pekerjaan.

e. Umpan Balik

Merupakan sejauh apa seseorang menerima informasi yang jelas tentang efektivitas kinerja dari pekerjaannya sendiri.

Kelima karakteristik pekerjaan tersebut menentukan kesanggupan untuk memotivasi pekerjaan dengan dengan mempengaruhi tiga keadaan psikologi yang penting dari: kebermaknaan yang unggul, tanggungjawab, dan pengetahuan tentang berbagai hasil. Menurut model ini, ketika berbagai

karakteristik pekerjaan inti (penting) yang tinggi, para individu akan memiliki tingkat motivasi pekerjaan internal yang tinggi pula. Dari ketiga keadaan psikologis yang penting itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kebermaknaan yang unggul mungkin yang paling penting adalah dalam hal pengelolaan stress yang berkaitan dengan pekerjaan.

3. Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Muhammad (2017:13) mengembangkan pengukuran karakteristik pekerjaan yang sekaligus menjadi acuan pengukuran karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini. Ukuran yang dimaksud meliputi:

a. Ragam keahlian

Setiap jenis pekerjaan menurut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Apabila kemampuan karyawan rendah akan membutuhkan waktu dan usaha yang lebih besar daripada karyawan berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut dengan lebih baik.

b. Identitas Tugas

Identitas tugas (Task Identity) adalah pekerjaan dari seluruh unit kerja dan dikerjakan dari awal sampai selesai dan hasilnya dapat dilihat. Setiap pekerja memahami dan menerima tujuan dan fungsi pokok-pokok organisasi/perusahaan atau unit kerjanya, dan merasa sesuai dengan dirinya

akan merasa ikut bertanggung jawab dalam mewujudkannya. Tujuan dan fungsi pokok sebagai identitas organisasi/perusahaan menentukan tingkat kesulitan mencapainya. Untuk itu para pimpinan perlu merumuskan tujuan yang bersifat menantang sesuai dengan kemampuan pekerja yang ikut serta mewujudkannya.

c. Signifikansi Tugas

Besarnya pengaruh dari pekerjaan terhadap orang lain menandakan signifikan tugasnya (Task Significance).

d. Derajat Otonomi

Otonomi merupakan tingkat kebebasan dan keleluasaan individu dalam pekerjaan dan jadwalnya. Lebih banyak otonomi membuat rasa tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan lebih besar. Usaha-usaha untuk meningkatkan otonomi membawa kepada apa yang disebut dengan memperkaya pekerjaan. Derajat otonomi merupakan salah satu faktor pembentuk motivasi yang berasal dari luar diri suatu individu/pekerja (motivasi intrinsik) yaitu tingginya dedikasi yang dimiliki oleh pekerja dalam bekerja karena besar kecilnya kekuasaan yang dimiliki.

Menurut Elbadiansyah (2019:41) karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan. indikator-indikator karakteristik pekerjaan, yaitu:

a. Variasi keterampilan

Merupakan tingkat variasi kegiatan dan keterampilan yang dibutuhkan

oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Semakin banyak ragam keterampilan yang digunakan, maka tingkat kebosanan pekerjaan tersebut pun berkurang. Pekerjaan dengan variasi yang minim akan mengakibatkan kebosanan, semakin tinggi tingkat kebosanan akan mengakibatkan kelelahan yang berujung pada kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

b. Identitas tugas

Merupakan sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Melalui identitas tugas, memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan utuh. Produktivitas dan kepuasan karyawan akan meningkat saat karyawan merasa bertanggung jawab untuk tugas-tugas yang teridentifikasi dan masuk akal.

c. Signifikansi tugas

Merupakan tingkatan sejauh mana sebuah pekerjaan memiliki dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan yang sama maupun orang lain di lingkungan sekitar.

d. Otonomi

Merupakan tingkat kebebasan karyawan atau pemegang kerja, yang memiliki pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan serta memutuskan prosedur seperti apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidaktergantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

e. Umpan balik

Merupakan tingkat aktivitas kerja yang memberikan informasi kepada individu tentang bagaimana efektivitas dari kinerja individu tersebut dalam melakukan pekerjaan. Saat karyawan mendapatkan umpan balik atas seberapa berhasil dirinya mengerjakan pekerjaan, maka akan merasa mendapat bimbingan dan memotivasi untuk berkinerja lebih baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dapat dilihat gambaran hasilnya antara lain:

1. *Tatan Sutanjar dan Oyon Saryono (2019) Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.* Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, Pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai dan pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif (Quantitative Research). Metode kuantitatif adalah rancangan penelitian meliputi pemilihan subjek, teknik pengumpulan data (seperti kuesioner, observasi dan wawancara). Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin pegawai Terhadap Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Maka dapat disimpulkan bahwa 1). Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja

pegawai artinya bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, 2). Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, 3). Terdapat pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, 4). Terdapat pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kata kunci : Motivasi; Kepemimpinan; Disiplin Pegawai; Kinerja Pegawai

2. Raka Kumarawati dkk.,(2017) Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Mengingat pentingnya disiplin dan kinerja karyawan, isu yang diminati khususnya adalah faktor-faktor yang memengaruhinya, antara lain motivasi. Sedangkan upaya yang dilakukan di Sekretariat Daerah Denpasar untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki disiplin dan kinerja tinggi, telah memperhatikan motivasi kerja. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah motivasi kinerja karyawan, dan kinerja penelitian. Dengan sampel yang digunakan 69 responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Parsial Least Square (PLS) Version 20. Berdasarkan hasil Sekretariat Daerah Denpasar, motivasi tersebut memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kota Denpasar. Disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Disiplin bukan mediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

3. Hamsiah Djafar dan Nurhafizah N (2018) Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai Di SMK MUHAMADDIYAH 3 MAKASAR Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai motivator di SMK Muhammadiyah 3 Makassar, untuk mengetahui kinerja guru dan pegawai di SMK Muhammadiyah 3 Makassar dan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai di SMK Muhammadiyah 3 Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 3 Makassar yang berjumlah 37 orang sehingga menggunakan total sampling. Data diperoleh melalui instrumen angket dan dokumentasi, dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Adapun hasil penelitiannya gambaran motivasi kepala sekolah di SMK Muhammadiyah Makassar menunjukkan hasil yang belum maksimal atau berada pada kategori sedang yakni 49%, adapun kinerja guru dan pegawai juga berada pada kategori sedang yakni 95%. Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan

nilai maka H_0 diterima. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil deskriptif inferensial, dapat disimpulkan bahwa motivasi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, ada beberapa implikasi terhadap pihak yang berkompeten demi peningkatan mutu pendidikan yaitu mengoptimalkan motivasi, dan hendaknya pimpinan memberikan evaluasi yang berkesinambungan tentang kinerja guru dan pegawai, agar hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan atau acuan pengambilan kebijakan dalam rangka upaya peningkatan kualitas di SMK Muhammadiyah 3 Makassar, dan menjadikan lembaga pendidikan yang dipimpinnya sesuai dengan kebutuhan dan harapan pelanggan internal maupun eksternal. *Kata Kunci:* Motivasi, Kinerja, Kepala Sekolah, Guru dan Pegawai.

4. Rego dkk., (2017) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian *Estatal* Timor Leste. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Administrasi dan Keuangan Kementerian Estatal Timor Leste. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Direktorat Jenderal Administrasi dan Keuangan Kementerian Estatal Timor Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan metode pengumpulan data kuesioner. Alat analisis yang dipergunakan adalah analisis *path*. Hasil yang diperoleh dalam

penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, artinya apabila kepemimpinan semakin baik, maka motivasi kerja meningkat. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila motivasi semakin baik, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Oleh karena itu, ke depan untuk meningkatkan kinerja karyawan maka Direktorat Jenderal Administrasi dan Keuangan Kementerian Estatal Timor Leste seharusnya mengembangkan kepemimpinannya agar semakin baik dan meningkatkan motivasi karyawan.

5. Fransiska Yuliana (2020) Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhan Batu Utara Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan atau lembaga pemerintahan dalam pencapaian tujuannya. Timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan atau lembaga pemerintahan. Kinerja setiap pegawai dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting

dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Secara simultan komunikasi, beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Diperoleh hasil koefisien determinasi bernilai 0.822 atau 82,2% artinya menunjukkan bahwa sekitar 82.2% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi, beban kerja dan motivasi. Atau dapat dikatakan bahwa kontribusi komunikasi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara adalah sebesar 82.2%. Sisanya sebesar 27.8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Avindiana, Indah Kurnia (2021) *Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi SDM Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Aflia Jaya Tumpang Malang*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja,

Kompetensi SDM, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Afalia Jaya Tumpang Malang. Populasi dan Sampel dari penelitian ini sebanyak 40 responden yaitu pada karyawan UD Afalia jaya Tumpang Malang. Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Korelasional. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner atau angket. Analisis data yang digunakan adalah antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas. Analisis regresi dengan menggunakan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja, Kompetensi SDM, dan Motivasi Kerja secara parsial dan positif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD Afalia Jaya Tumpang Malang.

7. Any Isvandiari. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG. Meritjan Kediri, baik secara parsial maupun simultan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, penelitian yang dilakukan pada 77 orang responden bagian produksi, sampel seluruh karyawan bagian produksi PG. Meritjan Kediri. Dengan menggunakan skala likert, jawaban responden diolah dengan analisis regresi berganda, uji t, uji F dan uji R². Hasil penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh yang bermakna

(signifikan) secara parsial antara variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan serta ada pengaruh secara simultan variabel penelitian yang terdiri dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil yang ditemukan dalam penelitian ini maka pemimpin PG. Meritjan Kediri harus memperhatikan kompensasi, disiplin kerja dan mengawasi semua aktivitas karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri Kata kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja.

8. Jufrizen. 2021. Pengaruh Fasilitas kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 87 responden yang merupakan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPls) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan

signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (4) pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (5) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (6) motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; (7) motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

9. Rizal Ahmad, (2019) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Niaga Sejati Jaya. PT. Mitra Niaga Sejati Jaya, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan kelapa sawit. Dalam menjalankan kegiatan usahanya tersebut, perusahaan harus didukung oleh sumber daya yang kompeten. Agar visi, misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai, maka kinerja para karyawan haruslah baik. Kinerja dari karyawan tersebut akan baik apabila setiap karyawan melakukan pekerjaan dengan optimal. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya- Langkat. Metode yang digunakan dalam penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya adalah penelitian asosiatif atau hubungan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan teknik

sampling yang digunakan pada penelitian ini di ambil berdasarkan sampling jenuh/sensus. Proses pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda antara variabel karakteristik pekerjaan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yaitu karakteristik pekerjaan sebesar 0,646 sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh sebesar 0,316.

10. Sari (2021) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Grand Mahkota Hotel Lambongan) Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial, simultan, dominan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Lamongan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik

pengambilan sampel menggunakan metode teknik sampling jenuh, yaitu dengan mengambil keseluruhan dari jumlah populasi yang ada. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 60 responden. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, sedangkan dalam uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Dari hasil penelitian didapatkan adanya pengaruh variabel dari hasil pengujian secara parsial X1 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $2,174 > 2,003$, uji t X2 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $6,058 > 2,003$, dan uji t X3 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $3,712 > 2,003$, sedangkan dalam pengujian secara simultan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $76,719 > 2,77$, dan dari hasil regresi linier berganda didapatkan hasil $Y = -1,947 + 0,178 X_1 + 0,381 X_2 + 0,239 X_3$ dalam hal ini variabel motivasi dalam pengujian regresi linier berganda yang paling dominan. Dari hasil penelitian di atas maka diperoleh bahwa variabel karakteristik pekerjaan, motivasi, dan disiplin kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Lamongan, dan variabel motivasi mempunyai pengaruh paling dominan dibanding variabel karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Lamongan.

11. *Erisa Amelia (2021) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi*

CV. Star Nine Tritunggal. Penelitian ini bertujuan untuk mengenali secara parsial dan secara simultan mana variabel yang paling dominan pada karakteristik pekerjaan, motivasi dan disiplin kerja pada Konveksi CV. Star Nine Tritunggal, dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 sampel, adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisisioner, wawancara, dan observasi, sedangkan analisis data yang digunakan yaitu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil nilai uji t variabel karakteristik pekerjaan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji f menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang simultan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan hasil pengujian menggunakan persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai variabel disiplin kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi CV. Star Nine Tritunggal.

12. *Elisa nurisa sumajow (2018)* Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan, kompetensi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 22.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan, dan sampel sebanyak 60 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 2,097 dengan sig. 0,04. Besarnya pengaruh dari karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,186 satuan. (2) Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda negatif dengan nilai thitung sebesar -0,155 dengan sig. 0,878. Besarnya pengaruh dari kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar -0,014 satuan. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 5,475 dengan sig. 2,003. Besarnya pengaruh dari disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)

sebesar 0,597 satuan. Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

13. Dian Ayu Lestari (2021), Pengaruh karakteristik pekerjaan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains 1 (01), 2021. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan, kompetensi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 22.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan, dan sampel sebanyak 60 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:(1) Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 2,097 dengan sig. 0, 04. Besarnya pengaruh dari karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0, 186 satuan.(2) Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan. Hal ini terlihat dari

analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda negatif dengan nilai thitung sebesar -0,155 dengan sig. 0,878. Besarnya pengaruh dari kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,014 satuan. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 5,475 dengan sig. 2,003. Besarnya pengaruh dari disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,597 satuan. Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

14. Rica Rahayu (2019) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya. PT. Mitra Niaga Sejati Jaya, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan kelapa sawit. Dalam menjalankan kegiatan usahanya tersebut, perusahaan harus didukung oleh sumber daya yang kompeten. Agar visi, misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai, maka kinerja para karyawan haruslah baik. Kinerja dari karyawan tersebut akan baik apabila setiap karyawan melakukan pekerjaan dengan optimal. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya- Langkat. Metode yang digunakan dalam penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya adalah penelitian

asosiatif atau hubungan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini di ambil berdasarkan sampling jenuh/sensus. Proses pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda antara variabel karakteristik pekerjaan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yaitu karakteristik pekerjaan sebesar 0,646 sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh sebesar 0,316.

15. *Eko Parlindungan Sihombing, Greis . Sendow, Yantje . Uhing (2018), Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan. Sumber Daya Manusia merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi suatu perusahaan dibanding faktor-faktor produksi lainnya yang meliputi Sumber Daya Alam, Modal serta Keterampilan. Sebab pada dasarnya manusia merupakan penggerak utama ketiga faktor produksi tersebut. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui*

pengaruh karakteristik individu karakteristik pekerjaan dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang berada di PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 34 karyawan dengan teknik pengambilan sampel *sampling* jenuh. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar. Secara simultan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan sebaiknya melakukan perbaikan baik berupa kebijakan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan terlebih khususnya untuk karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan *self efficacy* yang dilakukan.