

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) merupakan salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yang menjadi kewenangan daerah serta tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, DPMDPPKB melalui masing-masing sektor terkait terus mengupayakan berbagai program kerja dalam rangka memperbaiki kualitas terhadap pelayanan terutama keluarga berencana, potensi desa, lembaga ekonomi desa dan pemerintahan desa yang diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan penduduk miskin melalui pola pemberdayaan masyarakat.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang penting dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi. Kualitas SDM sangat mempengaruhi keberhasilan pencapaian target dari program-program kerja yang telah disusun. Hal ini menjadi perhatian yang penting agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai maksimal. SDM bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dikembangkan untuk kebutuhan organisasi.

Keberhasilan pelayanan pemberdayaan masyarakat pada organisasi perangkat daerah tidak terlepas dari faktor pelayanan sumber daya manusia

yang terdapat di ruang lingkup kerjanya. Maka dari itu, agar karyawan dapat terus mengembangkan diri dalam upaya memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, manajemen organisasi perangkat daerah perlu melakukan peningkatan kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Untuk mencapai hasil tersebut diperlukan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari banyak faktor, diantaranya yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Menurut Farida (2016 : 24) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Secara teoritis selain motivasi, kedisiplinan diyakini juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Handoko dalam Sinambela (2016:334) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Davis dalam Sinambela (2016:334) disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Untuk itu, disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan harus menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja karyawan agar mampu disiplin dan mempunyai semangat kerja dalam melakukan

pekerjaannya, adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas. Penelitian yang dilakukan oleh Fadhil (2018), Gabriella (2019) dan Tannady (2019) menemukan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Motivasi kerja terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan atau instansi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (Susanto, 2019). Kepuasan kerja mengacu kepada sikap dalam diri individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seseorang dengan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan

pekerjaannya akan memberikan tanggapan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian dari Fadhil (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Turunan, dkk (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi lembaga atau organisasi untuk dapat terus melangsungkan tujuan yang akan dicapai. Oleh karena itu upaya-upaya meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup lembaga/organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Pitria (2017) dan Widiati (2018) terdapat hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Menurut Fattah (2017:72) kinerja pegawai adalah unjuk kerja pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut berdasarkan keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sedangkan Susanto (2017:51) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal. Tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja dapat disimpulkan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga sebagai perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Sebagai salah satu organisasi perangkat daerah yang bergerak di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, yakni Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung memiliki permasalahan yang umum seperti halnya kinerja pegawainya. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada DPMDPPKB Kabupaten Klungkung dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada diantaranya : masih ada pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi. Pegawai tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dan lebih mementingkan hal lain diluar pekerjaan. Masih terlihat ada pegawai yang datang terlambat, pulang mendahului dan istirahat melebihi waktu yang ditentukan serta masih terlihat adanya pegawai yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja bersama.

Berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa rendahnya kinerja pegawai pada DPMDPPKB Kabupaten Klungkung ini diakibatkan oleh banyaknya faktor, yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya masalah motivasi, kepuasan, disiplin kerja. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai motivasi, kepuasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Klungkung.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu :

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPMDPPKB Kabupaten Klungkung?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPMDPPKB Kabupaten Klungkung?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPMDPPKB Kabupaten Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai DPMDPPKB Kabupaten Klungkung.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai DPMDPPKB Kabupaten Klungkung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai DPMDPPKB Kabupaten Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

- 1) Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Hal ini dapat dilaksanakan dengan membuktikan secara empiris pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada DPMDPPKB Kabupaten Klungkung.

- 2) Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a) Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- b) Bagi DPMDPPKB Kabupaten Klungkung

Sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun program kinerja di DPMDPPKB Kabupaten Klungkung.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Goal Setting Theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011). Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011).

Locke dalam Kusuma (2013) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana

anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/ program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat motivasi yang baik untuk bekerja, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan.

1) Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk perbandingan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, adapun pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut.

Menurut Pianda (2018:11) kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer

sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja yang telah merosot sehingga perusahaan/organisasi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan kinerja yang merosot.

Sedangkan menurut Rismawati dan Mattalata (2018:1) mendefenisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pimpinan sering tidak memperhatikan kecuali setelah kondisi yang buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga lembaga menghadapi masalah yang serius.

Kemudian Shaleh (2018:58) juga menyatakan bahwa kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Sementara Darmadi (2018:217) memberikan pengertian kinerja sebagai penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, juga sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok kerja pegawai.

2) Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi, banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya (Kasmir 2016:189).

Adaapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja akan dijelaskan sebagai berikut. Menurut Imron (2018:7) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal individu (meliputi: kemampuan, keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, demografi, umur, dan asal-usul), faktor organisasi (meliputi: sumber daya, kepemimpinan, gaji, struktur, desain pekerjaan, fasilitas penunjang), dan faktor psikologis (meliputi: spiritualitas, persepsi, sikap, dan kepribadian dalam pekerjaan).

Sedangkan menurut Mangkunegara (Bahua, 2016:65) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang dapat berpengaruh terhadap pada kinerja individu, yaitu faktor kemampuan dan motivasi. Faktor kemampuan, berupa: kemampuan pengetahuan dan keterampilan, sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Kemudian menurut Kasmir (2016:189-193) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja,

kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Selanjutnya menurut Armstrong (Darmadi, 2018:220) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan keahlian. Faktor kepemimpinan, yang berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau kelompok kerja. Faktor kelompok/rekan kerja, yang berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja. Faktor sistem, yang berkaitan dengan sistem/metode kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi. Kemudian yang terakhir faktor situasi, yang berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor psikologis, faktor kemampuan dan motivasi yang berkaitan dengan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu juga ada faktor lainnya yaitu, faktor kepemimpinan, faktor kelompok/rekan kerja, dan faktor situasi.

3) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu tolak ukur, sejauh mana kinerja yang dilakukan karyawan. Menurut Ardili, dkk (2012:148) “penilaian

kinerja adalah proses mengumpulkan data dengan cara pengamatan yang sistematis untuk membuat keputusan tentang individu”.

Adapun menurut Ariyanti, dkk (2016:144) “penilaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada saat sekarang maupun masa lalu terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan”. Sedangkan menurut Suparyadi (2015, hal. 307) “penilaian kinerja merupakan sebuah sistem yang melibatkan seluruh karyawan, manajer, dan para pemimpin, tujuan organisasi, serta dukungan organisasional dan dilakukannya proses umpan balik”.

Menurut Noermijati (2013:46) penilaian kinerja merupakan suatu cara untuk menilai pegawai sesuai dengan aktivitas dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain merupakan proses untuk menilai prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dalam bidang kerja masing-masing.

Dapat disimpulkan penilaian kinerja merupakan proses mengumpulkan data dengan cara pengamatan sistematis untuk mengevaluasi kinerja, yang melibatkan seluruh karyawan, manajer dan para pimpinan, dengan kata lain proses untuk menilai prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dalam bidang kerja masing-masing.

4) Indikator Kinerja

Indikator merupakan alat ukur yang mana dapat kita jadikan sebagai pedoman dalam menentukan sesuatu. Untuk lebih mempertegas mengenai pembahasan pengukuran kinerja secara

terarah, dibawah ini tertera uraian mengenai beberapa aspek yang dijadikan dasar untuk mengukur kinerja.

Sinambela (Safitri, 2014:2) mengungkapkan kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Tobari (2014:74) ada beberapa alat yang menjadi tolak ukur organisasi untuk menentukan kinerja pegawainya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap.

Sedangkan menurut Tsui et.al. (Devi 2009:31) indikator untuk mengukur kinerja adalah kuantitas kerja karyawan, kualita kerja karyawan, efesiensi karyawan, standar kualitas karyawan, usaha karyawan, standar professional karyawan, kemampuan terhadap pekerjaan inti, kemampuan karyawan menggunakan akal sehat, ketepatan karyawan, pengetahuan karyawan, dan kreativitas karyawan. Adapun indikator untuk mengukur kinerja menurut Novitasari (Mahesa, 2010:46-47) ialah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa indikator sangatlah perlu untuk mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kemudian alat yang menjadi tolak ukurnya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, sikap, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen, efesiensi karyawan, usaha karyawan, standar profesional

karyawan, kemampuan terhadap pekerjaan, kemampuan karyawan menggunakan akal sehat, ketepatan karyawan, dan kreativitas karyawan.

2.1.3 Motivasi

Motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

1) Pengertian Motivasi

Menurut Daulay, dkk, (2016:165) motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi menimbulkan dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri sendiri.

Kemudian Mangkunegara (2017:93) mengemukakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Adapun Mulia (2015:141) menyatakan bahwa motivasi merupakan vitamin untuk meningkatkan produktivitas, dan tugas pimpinan adalah menjadi penyalur motivasi agar bawahan bekerja efektif dan efisien. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:146) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu,

oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu agar mampu mencapai tujuan. Selain itu pimpinan juga berperan menjadi penyalur motivasi agar bawahan bekerja efektif dan efisien sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2) Tujuan Motivasi

Tujuan merupakan suatu pencapaian yang di inginkan setiap orang maupun organisasi, dengan adanya tujuan kinerja organisasi maupun individu lebih terarah dan jelas dalam menentukan arah kedepannya. Adapun Dayana dan Marbun (2018:52) menyatakan bahwa tujuan motivasi berprioritas kepada kepentingan yang mempunyai goal lebih besar berupa perbuatan, tindakan atau berbuat lebih agar menghasilkan tujuan atau goal yang telah dibuat dan tujuan motivasi yang sifatnya terarah yaitu berupa tujuan motivasi berkepentingan.

Daulay, dkk, (2016:159) menyatakan tiga alasan utama yang mendorong perlunya motivasi dalam organisasi, yaitu untuk mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan, dan

memperhitungkan, mengawasi, dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan.

Kemudian Hasibuan (2009:94) menyatakan adapun tujuan-tujuan motivasi yaitu meningkatkan moral dan kepuasan karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas kreatifitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

Sedangkan menurut Malayu (Arianty, dkk, 2016:103) ialah meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi bertujuan dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara memberikan semangat kerja kepada para pegawai yang didapat dari organisasi ataupun pimpinan sehingga dapat meningkat kinerjanya secara loyalitas.

3) Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong tingkat kinerja dan prestasi seseorang. Jae (Prihantoro, 2012:80) menunjukkan bahwa motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja karyawan, dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi). Sedangkan menurut Rahmawati (2013:6) faktor-faktor motivasi adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup yaitu makan, minum, tempat tinggal dan sejenisnya.

Kemudian menurut Handoko (2014:251) faktor motivasi adalah kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut persepsi peranan. Disisi lain Sidanti (2015:48) mengatakan motivasi memiliki komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis, sedangkan komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang dan tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intrinsik, ekstrinsik, faktor individu (perubahan dalam diri, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis keinginan), faktor kebutuhan (makan, minum, tempat tinggal dan sejenisnya), beberapa faktor tersebut dapat mempengaruhi motivasi terutama kinerja karyawan.

4) Teori Motivasi

Adapun teori-teori motivasi dari para ahli, yaitu : (Robbins dan Coulter, 2010:92-93; Dessler, 2015:330-332)

a. Teori motivasi Mc Clelland

Menurut Mc Clelland yang dikutip oleh Gibson (2011:96-97) terdapat tiga macam kebutuhan yang perlu diperhatikan pegawai yaitu: kebutuhan akan prestasi (*need for achievement* = *nAch*), kebutuhan akan kelompok pertemanan (*need for affiliation* = *nAff*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) = *nPower*), dimana apabila kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhinya. Berdasarkan teori ini kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dibangun dan dikembangkan melalui pengalaman dan pelatihan. Orang yang tinggi dalam *nAch* akan lebih menyukai pekerjaan dengan tanggung jawab individu, umpan balik dari kinerja, dan tujuan yang menantang.

b. Teori Herzberg

Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) yang dikemukakan oleh Herzberg merupakan kerangka kerja lain untuk memahami implikasi motivasional dari lingkungan kerja dan ada dua faktor di dalam teori ini yaitu: faktor-faktor higieis (sumber ketidakpuasan) dan faktor-faktor pemuas (sumber kepuasan) dalam teorinya Herzberg meyakini bahwa kepuasan kerja memotivasi pada kinerja yang lebih baik. Faktor higieis seperti kebijakan organisasi,

supervise dan gaji dapat menghilangkan ketidakpuasan. Faktor ini berhubungan erat dengan pekerjaan.

c. Teori X dan Y

Teori motivasi milik Mc Gregor mengemukakan dua pandangan yang nyata mengenai manusia, yakni: pandangan pertama pada dasarnya negatif disebut Teori X, dan yang lain pada dasarnya positif disebut Teori Y. Mc Gregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang pemimpin mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu, dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap pegawai berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

d. Motivasi Lima Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi hirarki kebutuhan Maslow mengatakan bahwa manusia memiliki lima hirarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Lima kebutuhan manusia tersebut membentuk hirarki atau tangga dan masing-masing kebutuhan itu hanya akan aktif apabila kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Jika tiap kebutuhan secara substansial terpuaskan, maka kebutuhan berikutnya akan menjadi dominan.

5) Indikator Motivasi

Indikator merupakan sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau suatu keterangan untuk mengukur tingkat variabel. Siagian (Suwati, 2013:43) memberikan pendapat motivasi sebagai daya pendorong yang

mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya. Adapun indikator mengenai motivasi menurut Mangkunegara (2017:111), yaitu kerja keras, orientasi masa depan, ketekunan, tingkat cita-cita yang tinggi, usaha untuk maju, dan hubungan dengan rekan kerja.

Sedangkan menurut Alderfer (Sutrisno, 2009:135) indikator untuk mengukur motivasi, yaitu keberadaan, merupakan kebutuhan seorang untuk dapat memenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia ditengah-tengah masyarakat atau perusahaan. Kemudian kekerabatan, yang merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan di sekitarnya dan yang terakhir pertumbuhan, yang merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti kreativitas dan pribadi.

Kemudian Setiawan (2013:3) menambahkan bahwa motivasi perlu bagi karyawan guna memiliki motivasi yang tinggi, yaitu memiliki tanggung jawab, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, memanfaatkan umpan balik, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.

Berbagai macam indikator yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi dapat di lihat melalui anggota organisasi yang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk

keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya. Kemudian dapat diukur melalui kerja keras, orientasi masa depan, ketekunan, tingkat cita-cita yang tinggi, usaha untuk maju, kekerabatan dan hubungan dengan rekan kerja (kekerabatan), sehingga menimbulkan sikap yang positif bagi karyawan seperti memiliki tanggung jawab, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, memanfaatkan umpan balik, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya yang merupakan dampak positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya.

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja juga dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan dalam suatu organisasi (Busro, 2018:109).

Adapun Menurut Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan

kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sedangkan Sutrisno (2009:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kemudian Mangkunegara (2017:117) juga mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, juga dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, dengan kata lain kepuasan kerja akan menimbulkan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya

2) Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Terkait dengan kepuasan kerja, tentunya ada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi setiap individu para pegawai. Adapun Robbins (Duha, 2018:247) menyatakan bahwa faktor penting yang mendatangkan kepuasan kerja ialah pekerjaan yang secara mentalitas memberi tantangan, penghargaan yang layak, kondisi kerja

yang menunjang, dan rekan kerja yang mendukung. Sedangkan menurut Gilmer (Sutrisno, 2009:77-78) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Noermijati (2013:35) juga menyatakan ada beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja seperti umur, pendidikan, jenis pekerjaan, tingkat absensi, produktivitas, tingkat absensi dan sebagainya.

Iskandar dan Yuhansyah (2018:66-67) secara umum menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi seorang individu, yaitu faktor psikologis, yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Faktor sosial, yang berhubungan dengan interaksi sosial baik baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya dan berat ringannya pekerjaan. Lalu faktor fisik, yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya. Kemudian yang terakhir faktor finansial yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan balas

jasa yang adil dan layak. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan sehingga penyebab ketidakpuasan kerja bersifat multifaktor. Artinya, terdiri dari beberapa unsur /faktor yang timbul secara bersamaan atau tidak bersamaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, ialah pekerjaan yang secara mentalitas memberi tantangan, penghargaan yang layak, kondisi kerja yang menunjang, dan rekan kerja yang mendukung, kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Sedangkan secara umum ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi seorang individu, yaitu faktor psikologis, yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan

3) Indikator Kepuasan kerja

Untuk memahami kepuasan kerja, tentu kita harus mengetahui apa saja yang menjadi indikator dalam mencapai kepuasan bagi pegawai. Adapun menurut Noor (2011:98) yang menjadi indikator dari kepuasan kerja, yaitu perasaan diperlakukan adil, menerima tanggung jawab, dan kondisi kerja. Sedangkan menurut Luthans (Taurisa, 2012:5) terdapat lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, supervisor, dan rekan kerja. Brahmasari (2010:127) berpendapat bahwa tingkat kepuasan

kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan melalui dengan hasil seperti sikap anggota, organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi.

Rivai (Sudaryo, dkk, 2018) menyatakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah isi pekerjaan, penampilan, tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, satu rekan kerja, dan kondisi pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai yaitu perasaan diperlakukan adil, menerima tanggung jawab, dan kondisi kerja, sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi, isi pekerjaan, penampilan, supervisi, kesempatan untuk maju, satu rekan kerja. Selain itu juga terdapat lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, supervisor, dan rekan kerja.

2.1.5 Disiplin kerja

Disiplin merupakan tindakan ketaatan yang dilakukan seseorang untuk mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan lembaga/organisasi. Dalam suatu organisasi kedisiplinan dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan ditaati oleh karyawan yang ada didalam lembaga/organisasi tersebut.

1) Pengertian Disiplin Kerja

Abdillah dan Wajdi (2011:3) berpendapat bahwa disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, dengan disiplin kerja para pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut dengan menaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku pada dalam organisasi.

Pendapat lain mengatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah suatu sikap secara sukarela mentaati semua peraturan organisasi dan sadar akan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku atau perbuatan organisasi baik tertulis ataupun tidak (Offirstson, 2014:68)

Afandi (2016:1) juga berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Kemudian menurut Ma'rif (2012:95) disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berperan penting dalam suatu organisasi yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah dalam kinerja karyawan. Selain itu disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang dibuat oleh manajemen atau organisasi.

2) Tujuan Disiplin kerja

Didalam suatu organisasi haruslah mempunyai tujuan dalam menjalankan disiplin agar dapat meningkatkan kreativitas dan prestasi kerja seseorang dalam suatu organisasi. Adapun Rivai (Susanty dan Baskoro, 2012:79) berpendapat disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009:87) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu, dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian, senda gurau atau pencurian.

Menurut Sastrohadiwiryono (Arianto, 2013:194) tujuan disiplin adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi. Menurut Hidayat dan Taufiq (2012:80) tujuan disiplin kerja yaitu, untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sebagai alat para manajer untuk berkomunikasi dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu, energi dan juga menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat, sehingga mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.

3) Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Pada dasarnya disiplin seseorang pegawai dapat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya, disiplin merupakan suatu ketaatan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dan apabila pegawai tidak menerapkan disiplin maka harus bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin menurut Afandi (2016:10), yaitu kepemimpinan, sistem

penghargaan, kemampuan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009:89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, dan keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan. Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2019:89-91) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

4) Indikator Disiplin

Dalam suatu perusahaan agar disiplin kerja dapat tercapai maka suatu karyawan harus mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan maka perlu diketahui adanya indikator disiplin. Menurut Hasibuan (2009:194) menyatakan bahwa pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan dan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Harlie (Setiawan, 2013:1247) juga menyatakan beberapa indikator disiplin kerja, yaitu selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap baik, dan selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja. Sedangkan menurut Husein (Bintaro dan Daryanto, 2017:95) indikator untuk mengukur tingkat kedisiplinan, yaitu tingkat kehadiran, bekerja dengan prosedur, ketaatan pada atasan, ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga, dan menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien. Kemudian menurut Sidanti (2015:47-48) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja, yaitu kepatuhan karyawan terhadap jam kerja, kepatuhan pelayanan pada perintah atau intruksi dari pimpinan serta mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati, serta bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat dilihat dari seseorang itu sendiri yang memiliki kesadaran akan menaati peraturan yang telah ditetapkan, dalam mencapai hal itu tentu pihak lembaga/organisasi harus terus melakukan pengawasan terhadap para pegawai.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian telah dilakukan oleh para peneliti untuk melihat pengaruh dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Di bawah ini adalah resume dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Menurut Setiawan (2017), variabel yang digunakan adalah disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah 55 orang karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Metode yang digunakan adalah penyebaran kuisisioner dengan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang secara parsial. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu hanya menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin dan motivasi. Sedangkan peneliti saat ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan motivasi dan disiplin sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
- 2) Menurut Pitria (2017), variabel yang digunakan adalah disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah seluruh

karyawan PT Mitra Konservasi Indonesia yang berjumlah 43 orang. Hasil penelitian adalah terdapat hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu hanya menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu disiplin. Sedangkan peneliti saat ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan disiplin sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 3) Menurut Fadhil (2018), variabel yang digunakan adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan AJB Bumi Putera Kota Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera Kota Malang. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu hanya menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu motivasi

dan kepuasan kerja. Sedangkan peneliti saat ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 4) Menurut Widiati (2018), variabel yang digunakan adalah disiplin kerja, motivasi, budaya kerja dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan atau pegawai kesehatan yang ada pada Rumah Sakit Panti Secanti yang ditentukan oleh peneliti untuk dijadikan sampel. Metode dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner dan menggunakan studi kepustakaan dari berbagai buku, hasil penelitian, makalah, artikel dan sebagainya yang berkaitan dengan permasalahan dan tujuan penelitian. faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan (45,6%) terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Panti Secanti, Gisting. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin, motivasi dan budaya kerja. Sedangkan peneliti saat ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan motivasi dan disiplin sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 5) Menurut Gabriella (2019), variabel yang digunakan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan . Sampel yang digunakan adalah guru di SMAN 8 Bekasi sejumlah 22 guru. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu hanya menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan peneliti saat ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
- 6) Menurut Gunawan (2019), variabel yang digunakan adalah motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai tetap Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara yang berjumlah 86 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BKKBN Sumatera Utara. Sedangkan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan BKKBN Sumatera Utara. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada jumlah sampel yang digunakan dan lokasi penelitian. Pada dasarnya peneliti terdahulu dan

saat ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yang sama yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja serta menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.