

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti memiliki berbagai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber- sumber daya yang ada dalam perusahaan. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam perusahaan, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu perusahaan adalah sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya (Mangkunegara, 2016).

Seperti saat ini dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan- peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Hasibuan, 2016).

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Gapura Angkasa Denpasar, dalam hal ini masih adanya beberapa hal atau kendala dalam melaksanakan tugas yang diadapi oleh beberapa karyawan sehingga menjadi

kendala dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, diantaranya kedisiplinan karyawan yang rendah sehingga cenderung malas untuk bekerja secara optimal. Adapun penurunan kedisiplinan kerja pada karyawan PT GAPURA ANGKASA periode 2021 disajikan pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Penurunan kedisiplinan kerja pada karyawan PT GAPURA ANGKASA periode 2021

NO	BULAN	ALPA	IZIN	SAKIT	JUMLAH	PENURUNAN (%)
1	JANUARI	0	3	5	8	20%
2	FEBRUARI	0	1	3	4	10%
3	MARET	0	4	1	5	12,5%
4	APRIL	0	7	2	9	22,5%
5	MEI	0	4	0	4	10%
6	JUNI	0	2	0	2	5%
7	JULY	0	1	1	2	5%
8	AGUSTUS	0	2	2	4	10%
9	SEPTEMBER	0	0	0	0	-
10	OKTOBER	0	2	0	2	5%
11	NOPEMBER	0	4	0	4	10%
12	DESEMBER	0	0	2	2	5%

Berdasarkan tabel 1.1 di ketahui bahwa secara komulatif Januari-Desember 2021 penurunan kinerja karyawan pada Pt Gapura Angkasa di Kabupaten Badung terjadi penurunan di bulan april.

Demikian juga Profesionalisme dan motivasi kerja dalam mengambil suatu pekerjaan yang kurang seningga upaya meningkatkan sistem kerja dalam pencapaian tuuan tidak sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Selain disiplin kerja ada faktor yang menjadi pengaruh dalam kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi menjadi aktivitas yang melibatkannya, menyalurkannya, dan memeliharaakan tingkah laku manusianya.

Motivasi penting bagi manajernya dikarenakan ia bekerja dengan bantuan yang lainnya. Makanya bila karyawan bermotivasi tinggi biasanya pastinya berkinerja tinggi juga. Satu diantara lainnya faktor yang memengaruhi kinerjanya yakni motivasi, yakni keadaan yang mengarahkan individunya untuk mengupayakan tercapainya tujuannya. Penyebab selanjutnya dalam memperhatikan penurunan kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan

tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:301). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan Mohamad (2013:42) pada Universitas Gajah Mada pada tahun 2002, mengemukakan bahwa secara umum 3 menilai bahwa profesionalisme kerja mengalami perbaikan setelah diberlakukannya otonomi daerah.

Namun, dilihat dari sisi efisiensi dan efektivitas, responsivitas, kesamaan perlakuan (tidak diskriminatif) termasuk pola disiplin pegawai masih jauh dari yang diharapkan dan masih memiliki berbagai kelemahan, antara lain: (1) Kurang responsif. Kondisi ini terjadi pada hampir semua tingkatan unsur pelayanan, mulai pada tingkatan petugas pelayanan (*front line*) sampai dengan tingkatan penanggungjawab instansi. Respon terhadap berbagai keluhan, aspirasi, maupun harapan masyarakat seringkali lambat atau bahkan diabaikan sama sekali; (2) Kurang informatif. Berbagai informasi yang seharusnya disampaikan kepada masyarakat, lambat atau bahkan tidak sampai kepada masyarakat; (3) Kurang accessible. Berbagai unit pelaksana pelayanan terletak jauh dari jangkauan masyarakat, sehingga menyulitkan bagi mereka yang memerlukan pelayanan tersebut; (4) Kurang koordinasi. Berbagai unit pelayanan yang terkait satu dengan lainnya sangat kurang berkoordinasi. Akibatnya, sering terjadi tumpang tindih ataupun pertentangan kebijakan antara satu instansi pelayanan dengan instansi pelayanan lain yang terkait; (5) Birokratis. Pelayanan pada umumnya dilakukan

dengan melalui proses yang terdiri dari berbagai level, sehingga menyebabkan penyelesaian pelayanan yang terlalu lama; (6) Kurang mau mendengar keluhan/saran/aspirasi masyarakat. Pada umumnya aparat pelayanan kurang memiliki kemauan untuk mendengar keluhan/saran/aspirasi dari masyarakat.

Akibatnya, pelayanan dilaksanakan dengan apa adanya, tanpa ada perbaikan dari waktu ke waktu; dan (7) Inefisien antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam mutu maupun hasilnya, adapun keterlibatan efisiensi disini dimana keterlambatan karyawan dan sanksi keterlambatan dapat dikenakan briefing team untuk tidak lagi dating terlambat dan pemberian SP terhadap karyawan yang sering terlambat, adapun data dari absensi dari karyawan yang sudah saya lampirkan. Berbagai persyaratan yang diperlukan seringkali tidak relevan dengan pelayanan yang diberikan. Kinerja diartikan sebagai perolehan hasil bekerja, yakni memadankan hasilnya bekerja berbentuk kenyataan dengan penetapan standar kerjanya. Tiap lembaga pemerintahan ataupun swasta pastinya akan memaksimalkan kinerjanya pegawainya demi bisa meraih tujuannya (Istiani, 2017: 46). Didalam meraih targetnya yang sudah dicanangkan, pekerja diharuskan mengutamakan kepentingannya dan puasnya pelanggan dengan memerikan terbaiknya pelayanan, berdisiplin tinggi, melangsungkan aktivitas kerja sebaik dan berinovatif. Motivasi diupayakan sebagai 3 penggeraknya yang melahirkan rasa penuh semangat saat bekerja pada keseluruhan pekerjajanya supaya bisa bekerja dengan bersama-sama, seefektif mungkin dan berintegrasi dengan keseluruhan pengupayaan didalam menggapai kepuasannya. Motivasi dan kinerja menjadi dua aspek tidak bisa terpisahkan satu sama lain. Prestasinya para pekerja bisa menurun

jika tidak termotivasi didalam melangsungkan pekerjaannya. Kedisiplinan pekerja tentunya akan melancarkan didalam pencapaian tujuannya, sedangkan rendahnya kedisiplinan tentunya menghambat didalam meraih tujuannya. Makanya kedisiplinan bekerja perlulah dijalankan, dengan adanya aturan yang diwajibkan untuk diikuti serta dipatuhi oleh keseluruhan bagian didalam perusahaan itu.

PT Gapura Angkasa bergerak di bidang usaha jasa *ground handling* dan kegiatan usaha lainnya yang menunjang usaha penerbangan di bandar udara. PT Gapura Angkasa merupakan perusahaan yang didirikan oleh tiga perusahaan BUMN yang sudah ada, yaitu PT Garuda Indonesia, PT Angkasa Pura I, PT Angkasa Pura II, yang 100% sahamnya dimiliki oleh pemerintah hanya statusnya bukan BUMN.

Pada awalnya PT Garuda Indonesia selaku airline melaksanakan kegiatan *ground handling* untuk keperluan perusahaan sendiri, mengingat kebutuhan akan pelayanan yang professional dan tuntutan hasil kerja yang optimal, maka PT Garuda Indonesia mempertimbangkan untuk menyerahkan kegiatan pelaksanaan *ground handling* untuk semua pesawat yang dimilikinya dan bisa berkonsentrasi pada operasional pesawat saja. Dari sinilah asal mula dibentuknya PT Gapura Angkasa.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Gapura Angkasa Denpasar, dalam hal ini masih adanya beberapa hal atau kendala dalam melaksanakan tugas yang dihadapi oleh beberapa karyawan sehingga menjadi kendala dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, diantaranya kedisiplinan karyawan yang rendah sehingga cenderung malas untuk bekerja secara optimal.

Demikian juga Profesionalisme dan motivasi kerja dalam mengambil suatu pekerjaan yang kurang sehingga upaya meningkatkan sistem kerja dalam pencapaian tujuan tidak sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pt Gapura Angkasa Di Kabuapten Badung”.

1.2 Rumusan Masalah

Seperti diuraikan di atas Sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa?
- 2) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa?
- 3) Apakah ada pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat teoritis

Secara teoritis diharapkan bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan profesionalisme, dan kinerja karyawan. Di samping itu bermanfaat bagi masyarakat pembaca khususnya yang menekuni masalah manajemen sumber daya manusia.

- 2) Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak lain. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak PT. Gapura Angkasa dan bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2011). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir, cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana

berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11). Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar goal setting theory adalah goals dan intentions, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human behavior. Dalam studi mengenai goal setting, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. Harder goal akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak knowledge dan skill daripada easy goal.

Mengacu pada Locke's model (Arsanti, 2011), goal setting theory atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Komitmen harus ada dalam goal setting. Komitmen terhadap goal nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada performance. Bila person's goal tinggi, maka high commitment akan membawa pada higher performance dibandingkan ketika low commitment. Tetapi, bila goals rendah, high commitment membatasi performance. Ginting dan Ariani dalam Matana (2017:11) menyatakan

bahwa goal commitment berdampak pada proses goal setting yang akan berkurang bila ada goal conflict. Goal commitment berhubungan positif dengan goal directed behavior, dan goal directed behavior berhubungan positif dengan performance.

2.1.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Ada beberapa pengertian mengenai kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 2) Menurut Rivai (2016), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.
- 3) Menurut Hasibuan (2016:94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di

bebankan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dalam bekerja.

Dari definisi diatas bahwa kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan bisa meminimalisir kerugian serta dapat menciptakan karyawan yang handal yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

2.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis (2016: 113), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu :

1) Kemampuan individual

Untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup.

2) Tingkat usaha yang dicurahkan

Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh

karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.

3) Dukungan organisasi

Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupapelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen.

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) inidikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indicator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian.

Kualitas kerja karyawan data diukur dari persepsi karyawan teradap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas teradap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbin,2016:260). Kualitas kerja dapat dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawandalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumaah unit, jumla siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang disselesaikan ole karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui

jumlah(unit)siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawan dapat juga diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (teanaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016:261). Bahwa dalam pemanfaatan sumberdaya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumberdaya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbin, 2016: 261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disela aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bias menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja memerlukan indikator-indikator penilaian yang dipengaruhi oleh berbagai faktor apakah faktor internal ataupun faktor eksternal dengan beragam aspek yang dapat diukur dengan berpedoman pada standar tertentu yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yang berguna untuk mendapatkan feedback guna keperluan perbaikan organisasi secara khusus manajemen pengelolaan sumberdaya manusia.

2.1.5 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu operasional sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik juga kinerja pegawai tersebut. Tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Rivai (2011:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2012:193), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 3) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.
- 4) Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan.
- 5) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.
- 6) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:194), pada dasarnya banyak indikator- indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan

karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika ia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan mempunyai disiplin yang baik pula.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan

memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga konduite setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya

7) Ketegasan

Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Sebaliknya apabila pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

8) Hubungan Kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009) disiplin kerja diukur melalui :

- 1) Kehadiran tepat waktu
- 2) Ketepatan waktu penyelesaian tugas
- 3) Menaati peraturan kerja
- 4) Menjalankan prosedur kerja
- 5) Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

2.1.6 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya-nya untuk mencapai kepuasan” Hasibuan (2011:95)

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya ". Kadarisman (2012:278)

Menurut Krietner dan Kinicki (dalam Wibowo 2014:322). Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior.

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Siagian, 2017) Adapun motivasi yang mengkaitkan imbalan dengan prestasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Untuk faktor internal yaitu:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja

- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang ikut mempengaruhi motivasi seseorang adalah:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat bekerja
- 4) Situasi lingkungan pada umumnya
- 5) Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

3. Indikator Motivasi Kerja

Adapun sumber motivasi terdiri dari dua sumber seperti yang diamati, namun didalam penelitian ini motivasi yang dibahas berasal dari luar (motivasi ekstrinsik). Menurut Uno (2018:73), terdapat beberapa indikator motivasi, yaitu:

- 1) Berusaha memenuhi kebutuhan hidup.

Karyawan senantiasa melaksanakan interaksi dan komunikasi dengan sesamanya. Baik antara satu karyawan dengan karyawan lain maupun dengan kelompok. Hal itu dilakukan untuk mencapai tujuan, yaitu memenuhi kebutuhan rohani, kebutuhan yang sifatnya kebendaan atau kebutuhan berupa jasa.

- 2) Senang memperoleh pujian dari atasan.

Pujian menyatakan sesuatu yang positif tentang seseorang, suatu ucapan yang membuat orang yang mendengarnya merasa tersanjung sehingga dapat memberikan motivasi kepada orang yang dipuji.

- 3) Bekerja dengan memperoleh insentif.

Memberikan gaji berdasarkan perbedaan hasil kerja, sehingga bisa jadi dua orang yang memiliki jabatan yang sama akan menerima insentif yang berbedameskipun gaji pokoknya sama.

- 4) Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari pimpinan.

2.1.7 Profesionalisme

1. Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010:96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab.

Profesionalisme adalah kecocokan (fitness), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (bureaucratic-competence) dengan kebutuhan tugas (task-requirement), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan merupakan syarat terbentuknya aparatur yang professional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi, Agung Kurniawan(2011:74).

Menurut Siagian (2018:163) Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan keahlian, kecakapan, dan kemampuan seseorang dalam

melakukan pekerjaan dengan kreatif dan inovatif serta memiliki kualitas dan mutu yang tinggi dengan cepat memanfaatkan peluang-peluang yang ada, adanya keinginan.

2. Karakteristik Profesionalisme

Profesionalisme karyawan memiliki beberapa karakteristik, Mertin Jr dalam Agung Kurniawan (2011:75) menyatakan bahwa karakteristik profesionalisme sesuai dengan tuntutan goog governance, diantaranya adalah :

- 1) *Equality*, perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan.
- 2) *Equity*, perlakuan yang sama kepada masyarakat secara adil dan adanya kesetaraan.
- 3) *Loyalty*, kesetiaan yang diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan, rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan yang mutlak diberikan suatu jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lain.
- 4) *Accountability*, setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang dikerjakan.

3. Indikator Profesionalisme

Menurut Siagian (2018:163) indikator profesionalisme adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.
- 2) Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
- 3) Sarana dan Prasarana adalah seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.
- 4) Jumlah SDM adalah suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki.
- 5) Keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur . Hal tersebut berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dari tes ulang) akan memberikan hasil yang sama.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Tamba et al. (2018) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado” menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Columbindo Perdana Cabang Manado. Perbedaan dengan penelitaian saya dilihat dari variabelnya Tamba menggunakan dua variabel saya menggunakan tiga variabel beserta tempat penelitiannya.

Penelitian dari Dewi dan Wibawa (2015) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud” dengan memberikan hasil bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitaian saya dilihat dari variabelnya Dewi dan Wibawa menggunakan dua variabel saya menggunakan tiga variabel beserta tempat penelitiannya.

Hasil penelitian Andriani (2018) yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap hasil kerja pada PT. Delta Mulia Medan” menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja pada PT. Delta

Mulia Medan. Perbedaan dengan penelitaian saya dilihat dari variabelnya Andriani menggunakan dua variabel saya menggunakan tiga variabel beserta tempat penelitiannya.

Hasil Penelitian Sagita Novyanti, 2015 Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah, menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. Perbedaan dengan penelitian saya disini dari variabel dan tempat penelitian.

Hasil Penelitian dari Mutiara Agustin, (2018) Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama Kabupaten Bangka, menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama Kabupaten Bangka. Perbedaan dengan penelitian saya disini dari variabel dan tempat penelitian.

Penelitian dari Oki Agustian , 2019 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin bagus motivasi dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Perbedaan dengan penelitian saya disini dari variabel dan tempat penelitian.

Hasil penelitian dari Elianti, (2020) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pertahanan nasional kabupaten wajo menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama Kabupaten Bangka. Perbedaan dengan penelitian saya disini dari variabel dan tempat penelitian.

Hasil penelitian dari R.Sasti Vidia Febrianti.S, (2017) Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) unit terminal Petikemas Makasar menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama Kabupaten Bangka. Perbedaan dengan penelitian saya disini dari variabel dan tempat penelitian.

Hasil penelitian Julita (2020) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta mountala aceh besar menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama Kabupaten Bangka. Perbedaan dengan penelitian saya disini dari variabel dan tempat penelitian.