BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi, setiap organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan wadah yang digunakan untuk menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung dan tersusun dalam struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin atau anggota adalah faktor penting dalam setiap organisasi atau perusahaan demi mencapai sasaran organisasi atau perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuknya serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi (Larasati, 2018). Selain itu sumber daya manusia juga merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (Maryani, dkk 2019). Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi

UNMAS DENPASAR

maksimal. Berdasarkan hal tersebut, maka sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga perusahaan perlu perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat berfungsi dengan lebih baik dan optimal.

Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut. Menurut Mangkunegara (2017), mengatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil (Umbeang, 2020). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

UNMAS DENPASAR

Menurut Fahmi (2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menemukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Amanda, dkk 2017). Meningkatnya kinerja pegawai dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk

pengembangan sumber daya manusia dan akan berdampak positif terhadap kestabilan organisasi (Pratama, 2018). Bekerja dengan merasa senang dan nyaman bisa menumbuhkan motivasi pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Hal ini tentu saja akan meningkatkan kinerja pegawai dan memperbesar kemungkinan tercapainya tujuan dari perusahaan. Melihat pentingnya kinerja pegawai dalam suatu perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan serta meningkatkan kualitas kinerja dari pegawainya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong kinerja seorang pegawai. Menurut Anggun, dkk (2021) motivasi merupakan suatu dorongan yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Menurut Hanafi, dkk (2018) kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan prilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pegawai yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurang ketegangan dengan mengeluarkan upaya untuk kembali segar.

Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Menurut Farisi, dkk (2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan

UNMAS DENPASAR

keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi tercapai maka organisasi harus dapat menggerakkan dan mendorong pegawainya agar lebih semangat bekerja (Tarigan, 2019).

Menurut Nurnaningsih (2017) pentingnya motivasi kerja bagi pegawai untuk mencapai suatu tujuan pada perusahaan, ketika perusahaan memberikan motivasi, pegawai akan lebih bersemangat bekerja dan lebih terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga akan bepengaruh terhadap pencapaian kinerja perusahaan, sebaliknya buruknya motivasi yang diberikan pada pegawai maka akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Hasil penelitian Supriyanto, dkk (2018), Ma'ruf (2020) dan Susanto (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ismawati, dkk (2017) dan Kaengke, dkk (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memotivasi pegawainya agar mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2019). Tanpa disiplin, pegawai yang baik, sulit bagi

UNMAS DENPASAR

organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal. Seorang Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Safrina (2017) memberikan argumen tentang disiplin kerja sebagai suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila pegawai melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi. Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

UNMAS DENPASAR

Menurut Sutrisno (2019) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sedangkan menurut Akbar (2017) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Yusman, dkk (2021) apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, apabila pegawai taat pada ketetapan perusahaan, maka akan menggambarkan adanya kondisi disiplin kerja yang baik.

Hasil penelitian Suwanto (2019), Juwita, dkk (2021), dan Prasetyo (2019) menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Albertho, dkk (2022) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian tersebut, maka dapat dibuktikan bila disiplin kerja meningkat maka dapat diramalkan kinerja dari seorang pegawai akan meningkat pula.

Selain motivasi dan disiplin kerja, kualitas sumber daya manusia juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dimana kualitas sumber daya manusia dalam diri seseorang pegawai secara teoritis juga dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam pencapaian tujuannya. Menurut Daniarsa (2021) Kualitas sumber daya manusia merupakan kesanggupan staff dan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki. Hal ini berarti pegawai dengan kualitas SDM yang lebih baik akan memiliki kinerja yang baik pula, sehingga terdapat korelasi positif antara kualitas SDM dengan kinerja pegawai. Amhas (2018) mengemukakan bahwa kualitas SDM menyangkut mutu dari tenaga kerja hubungannya dengan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja

UNMAS DENPASAR

tersebut, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental).

Menurut Permadi (2018) mengemukakan bahwasanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kualitas yang baik ditunjukkan dengan SDM yang dapat menciptakan tidak hanya berupa nilai komparatif, akan tetapi nilai kompetitif, generatif serta inovatif melalui penggunaan energi yang tertinggi diantaranya *intelligence*, *imagination*, serta *creativity*. Dalam hal ini, SDM yang berkualitas tidak lagi hanya menggunakan energi yang sifatnya kasar, misalnya bahan mentah, air, lahan, energi otot, dan lain-lain.

Menurut Leuhery (2018) menyatakan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia semakin baik prestasi kerja yang akan dihasilkan, sebaliknya jika suatu organisasi memiliki kualitas sumber daya manusia yang rendah maka tidak terwujudnya suatu kegiatan manajemen sumber daya manusia terhadap keberhasilan organisasi.

Hasil penelitian Aisyah (2017), Hiariey (2018), dan Rukaya, dkk (2019) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurwahni (2020) menunjukan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian tersebut, bahwa semakin optimalnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Bali dimana berdasarkan hasil wawancara dengan HRD

UNMAS DENPASAR

(*Human Resources Development*) Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Bali mengalami penurunan tingkat kinerja pada pegawai. Penurunan tingkat kerja pegawai dapat melalui tingkat absensi pegawai seperti disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1

Tingkat Absensi Pegawai Pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Bali Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Absensi (%)
1	Januari	60	19	1140	51	1089	4,68
2	Februari	60	19	1140	46	1101	4,18
3	Maret	60	19	1140	45	1095	4,11
4	April	60	19	1140	51	1089	4,68
5	Mei	60	17	1020	44	976	4,51
6	Juni	60	21	1260	45	1215	3,70
7	Juli	60	21	1260	54	1206	4,48
8	Agustus	60	21	1260	52	1208	4,30
9	September	60	21	1260	51	1209	4,22
10	Oktober	60	20	1200	52	1148	4,53
11	November	60	18	1080	53	1027	5,16
12	Desember	60	23	1380	49	1331	3,68
Jumlah			**238**	**14.280**	**593**	**13.694**	**52,24**
Rata-rata			**19,83**	**1.190**	**49,42**	**1141,17**	**4,35**

Sumber : Human Resources Development BPMP Provinsi Bali Tahun 2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan di Provinsi Bali adalah berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata 4,35%. Menurut Dwipayana (2020) tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi sehingga demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Dapat dikatakan tingkat absensi pegawai pada Balai Penjamin Mutu Pendidikan di Provinsi Bali sebesar 4,35% adalah tinggi.

UNMAS DENPASAR

Namun pada umumnya masalah kinerja pegawai yang terjadi antara lain kurangnya kerjasama dan rasa bertanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang bersifat mendesak sehingga hasilnya kurang memuaskan, kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan masih terpaku kedalam peraturan yang berlaku sehingga kemampuan dan keterampilan pegawai tidak berkembang, disiplin kerja yang kurang dipahami pegawai serta kurangnya motivasi yang dirasakan oleh pegawai. Tenaga kerja yang cakap, berkualitas tinggi akan memberikan sumbangan yang besar terhadap keberhasilan pencapaian tujuan dan kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Bali.

Fenomena yang terjadi pada masalah kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu permasalahan pada faktor motivasi dimana permasalahan ini muncul karena hubungan antara atasan dan bawahan masih rendah sehingga menyebabkan kurangnya komunikasi pada saat pegawai melakukan pekerjaan seperti kurang adanya pemberian motivasi yang diperoleh oleh pegawai sehingga pegawai merasa jenuh dan kurang bersemangat dalam menjalani tugas-tugasnya. Permasalahan pada faktor disiplin kerja, dimana permasalahan yang terjadi akibat dari faktor ini yaitu yang dimana untuk saat ini pegawai masih kurang dalam hal kehadiran dan masih ada saja pegawai yang kurang taat terhadap aturan perusahaan seperti keterlamabatan pegawai pada saat masuk kerja dan ketidakhadiran dari pegawai yang disebabkan dari berbagai hal. Sedangkan permasalahan pada faktor kualitas SDM dimana permasalahan ini muncul karena kurangnya kemampuan, pengalaman, pendidikan, pengetahuan,

UNMAS DENPASAR

keterampilan, berpikir dan kecerdasan. Pengalaman dan kemampuan yang dimiliki pegawai Kantor Balai Penjaminan Mutu Pendidikan yang dimana sebagian masih kurang hal ini disebabkan oleh sebagian besar pegawai adalah sarjana muda dan lulusan SMA/SMK sehingga pegawai belum mempunyai pengalaman yang cukup dalam pelaksanaan penyelesaian pekerjaan yang disebabkan dari kurangnya pembinaan dan pelatihan yang didapatkan oleh pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Bali".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Bali?
2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Bali?
3) Apakah kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti ini bertujuan :

UNMAS DENPASAR

1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Bali.
2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Bali.
3) Untuk mengetahui pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai di kantor Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberi manfaat seperti berikut :

1) Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan, informasi serta evaluasi kebijakan pimpinan Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Bali di dalam upaya mencapai tujuan dengan sumber daya yang optimal.

2) Manfaat Teoritis

   Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi tambahan untuk memperkuat teori yang ada berkaitan dengan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kualitas SDM terhadap kinerja pegawai.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN 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 (Ridho, 2021). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Rachmawati (2019) yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Setiawan (2017) mengemukakan bahwa *goal setting* dapat mempengaruhi kegiatan seseorang dengan cara mengarahkan perhatian dan tindakan, pergerakan usaha dan memotivasi seseorang untuk membuat strategi yang sesuai kemampuan dalam mencapai tujuan.

UNMAS DENPASAR

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Setiap tujuan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda dan akan memberikan motivasi yang berbeda pula bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu (Giusti, dkk. 2018). Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Berdasarkan uraian di atas,

maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Fachrezi dan Khair, (2020) mengemukakan bahwasanya motivasi merupakan suatu kegiatan yang dapat mengakibatkan seseorang terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Ismawati, dkk (2017) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (attitude) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). 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 kinerja maksimal.

UNMAS DENPASAR

Menurut Farisi (2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Rosmaini dan Tanjung, (2019) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan dan rangsangan yang membuat seseorang lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya karena kebutuhannya terpenuhi.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan motivasi berkaitan erat dengan upaya (*effort*) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*) dan motivasi.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2019) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari pegawai. Berikut penjelasannya:

1) Faktor intern, yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada pegawai antara lain:
   a) Keinginan untuk dapat hidup, meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
   b) Keinginan untuk dapat memiliki, dengan adanya keinginan seseorang untuk memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
   c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yakni seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
   d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, yaitu dapat meliputi: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang

UNMAS DENPASAR

harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta perusahaan tempat bekerja yang dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa, di mana keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor ekstern, yang dapat mempengaruhi motivasi pada pegawai adalah sebagai berikut :

a) Kondisi lingkungan kerja, hal ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai, merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik, peranan supervisor yang baik atau sebaliknya dapatmemengaruhi motivasi kerja para pegawai.

d) Adanya jaminan pekerjaan, hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab, selain berharap mendapatkan kompensasi tentunya juga mendambakan mendapatkan jabatan tertentu dalam suatu pekerjaan.

f) Peraturan yang fleksibel, merupakan suatu peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai. Oleh karena itu,

UNMAS DENPASAR

biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik.

2.2.3 Indikator Motivasi

Motivasi sangat menguntungkan bagi pegawai maupun perusahan. Dalam memotivasi pegawai pastinya setiap perusahan memiliki teknik masing-masing agar motivasi yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja pagawai. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang pegawai. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Kekuatan motivasi kerja pegawai untuk bekerja dan berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Agar suatu proses motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan indikator yang dijadikan sebagai acuan dalam proses memotivasi kerja pegawai. Indikator motivasi dijadikan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan motivasi kerja bermanfaat atau tidak dalam suatu organisasi.

Menurut teori Hasibuan (2019), dapat diketahui bahwa indikator dijadikan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan dalam memberikan motivasi kerja kepada pegawai agar memiliki gairah dan semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, yaitu:

1) Prestasi atau *achievement.*

UNMAS DENPASAR

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

2) Pengakuan atau *recognition.*

Pengakuan artinya pegawai memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

3) Pekerjaan itu sendiri atau *the work it self.*

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut pegawai sesuai pada kemampuannya.

4) Tanggung jawab atau *responsibility.*

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5) Kemajuan atau *advancement.*

Untuk meningkatkan hasil kinerja pegawai maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada pegawai agar pegawai terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

6) Pengembangan potensi individu atau *the possibility of growth.*

UNMAS DENPASAR

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Adil, dkk (2018) mengemukakan bahwasanya disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin merupakan perilaku dan kegiatan yang sesuai dengan kesepakatan bersama yang telah dibuat oleh suatu organisasi, baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menjalankan dan menerima segala akibatnya apabila peraturan tersebut dilanggar (Syafrina 2017).

UNMAS DENPASAR

Menurut Wahyudi (2019) disiplin merupakan alat yang digunakan oleh suatu organisasi untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai dengan membuat aturan yang harus dipatuhi bersama. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indispliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik pegawai untuk mematuhi

peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan suatu sikap atau tingkah laku seseorang dengan mematuhi aturan yang ada untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan merupakan untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

   Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para pegawai akan memenuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang dilakukan. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanya merupakan salah satu cara meredam kegelisahaan pegawai.

2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

   Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana ia dapat

UNMAS DENPASAR

mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan. Seseorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh pegawai lainnya.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

UNMAS DENPASAR

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para pegawai dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Mencipatkan kebiasaan yang bersifat positif untuk mendukung tegaknya disiplin pegawai dalam perusahaan yaitu dengan saling menghormati, menghargai, dan menjaga hubungan yang baik antara sesama pegawai dan juga dengan atasan dalam lingkungan kerja.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh tidak adanya sikap kehati-hatian.

Indikator-indikator menurut Fadillah (2017), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja, yaitu:

1) Ketepatan waktu

UNMAS DENPASAR

Para pegawai datang, istirahat dan pulang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4) Ketaatan terhadap peraturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, mengguanakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.4 Kualitas SDM

2.4.1 Pengertian Kualitas SDM

UNMAS DENPASAR

Menurut Sedarmayanti (2019), mengemukakan bahwa kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan. Sedangkan pengertian sumber daya manusia secara umum merupakan daya yang bersumber dari manusia. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Adapun pengertian sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2019) adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan.

Pengertian lain dikemukakan oleh Sabarofek (2022) sumber daya manusia adalah orang atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi untuk memajukan tujuan perusahaan. Dengan demikian pengertian kualitas sumber daya manusia menurut Aziz, dkk. (2018) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan dari pegawai menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran seseorang, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti untuk dapat menjalankan proses pemeriksaan, pelatihan-pelatihan, dan sosialisasi peraturan yang mengalami perubahan.

Sebagai bahan perbandingan pengertian kualitas sumber daya manusia menurut Telaumbanua (2019) yang dimana kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang bukan hanya memiliki kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaannya, melainkan juga untuk mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya.

Dengan demikian menurut Sedarmayanti (2019) mengemukakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia yaitu kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan kualitas sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam suatu organisasi untuk memajukan tujuan perusahaan. Hanya dari sumber daya manusia yang berkualitas tinggilah yang hanya memiliki kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaannya, melainkan juga untuk mengembangkan dirinya serta

UNMAS DENPASAR

mendorong pengembangan diri rekan-rekannya yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental).

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas SDM

Menurut Mangkunegara (2017) sumber daya manusia merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Menurut Sedarmayanti (2019) faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada umumnya menyangkut dua aspek, antara lain aspek fisik (kemampuan fisik) serta aspek non fisik. Dalam mengukur kualitas sumber daya manusia ada beberapa aspek dasar yang harus diketahui yaitu :

1) Kemampuan fisik (kesehatan)

   Aspek fisik yaitu menyangkut kondisi kerja yang baik, dimana pekerjaan yang berbahaya dan dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja dapat seminimal mungkin dihindari.

2) Kemampuan non fisik, yang meliputi

   Aspek non fisik meliputi kecerdasan dan mental aspek ini menitik beratkan pada kemampuan bekerja, berpikir, keterampilan, sikap dan

UNMAS DENPASAR

mental seseorang. Dalam aspek non fisik ini manusia memerlukan adanya pengakuan sebagai manusia. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengembangkan manusia didalam aspek non fisik ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan.

2.4.3 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2019), menyatakan bahwa kinerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti kemampuan fisik, kemampuan intelektual, pengetahuan, keterampilan dan kepemimpinan yang dimiliki seorang pegawai. Indikator kualitas SDM yang dikemukakan oleh Sedarmayanti adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan Fisik

   Kemampuan fisik adalah kemampuan tertentu yang bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih standar.

2) Kemampuan Intelektual

   Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.

3) Pengetahuan

   Pengetahuan merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai/pegawai dimana pengetahuan tersebut dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media, informasi yang diterima.

4) Keterampilan

UNMAS DENPASAR

Keterampilan atau sikap pegawai terhadap pelaksanaan tugas-tugasnya, merupakan faktor kunci dalam mencapai sukses. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan harus diusahakan dalam upaya pengembangan pegawai. Adanya pengembangan dalam objek yaitu pengetahuan, keterampilan maupun sikap pegawai akan membawa konsekuensi pada metode-metode pengembangannya.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenasi peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok-kelompok perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

2.5 Kinerja Pegawai

2.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

UNMAS DENPASAR

Menurut Sucipto, dkk. (2019) kinerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta. Kinerja berasal dari kata *job performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2017) Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kemudian menurut pendapat dari Kasmir (2018) mengemukakan bahwa Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Berbeda halnya menurut Hussein (2017) kinerja adalah titik akhir seseorang, sumber daya, dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan apakah produk yang kasat mata atau jasa yang tidak terlihat langsung.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang diberikan, baik secara positif maupun negatif terhadap tujuan suatu organisasi.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berdasarkan perencanaan kinerja yang telah disepakati bersama antara pimpinan dan bawahan, dilakukan implementasi kinerja. Pelaksanaan kinerja berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat memengaruhi keberhasilan maupun kegagalan kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu memerhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Faktor tersebut akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja, baik kinerja pegawai maupun kinerja organisasi. Masing-masing faktor akan mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung melalui variabel perantara atau moderating.

UNMAS DENPASAR

Wibowo (2018) menyebutkan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai diantaranya, yaitu:

1) *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2) *Leadership factor*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3) *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4) *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5) *Contextual/situational factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

Mangkunegara (2017), menyebutkan ada dua faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja yaitu "faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation)".

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

   Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge and skill*). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Pimpinan dan pegawai yang memiliki kemampuan yang baik dalam menganalisa dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan memberikan hasil kinerja yang memuaskan.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

UNMAS DENPASAR

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi merupakan dorongan antara pimpinan dengan pegawai dalam menghadapi berbagai masalah dalam bekerja dan mengatasi masalah tersebut dengan mencari solusi secara besama.

Dari pendapat di atas dapat dilihat bahwa faktor yang memengaruhi kinerja bukan hanya dipengaruhi langsung dari atasan atau organisasi tersebut yang menuntut bawahannya bekerja semaksimal mungkin namun juga dipengaruhi dari pegawai itu sendiri, seperti:

1) Pengetahuan

   Pegawai yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaan.

2) Pekerjaan

   Pegawai yang bekerja sesuai dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan kemampuannya maka akan memberikan hasil yang baik pula. Karakter pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan pendidikan pegawai agar pegawai tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh.

3) Keahlian

   Pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi maka akan dapat menyelesaikan pekerjannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

UNMAS DENPASAR

4) Peran yang dibawakan

Peran dalam bekerja merupakan suatu fungsi yang dibawakan seseorang ketika menduduki suatu posisi dalam struktur sosial tertentu. Dengan menduduki jabatan tertentu, seseorang dapat memainkan fungsinya karena posisi yang didudukinya tersebut.

2.5.3 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan indikator kinerja yang merupakan tolak ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Menurut Mangkunegara (2017) menyebutkan beberapa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, antara lain:

1) Kualitas kerja

Kualitas merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

UNMAS DENPASAR

2) Kuantitas kerja

Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu waktu. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah seberapa besar kesadaran pegawai akan kewajibannya, menerima dan melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4) Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan rekan kerjanya secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai.

UNMAS DENPASAR

Dari pendapat di atas disimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai adalah karakteristik yang digunakan sebagai bahan penilaian kinerja pegawai terhadap hasil kerja dalam sebuah organisasi. Indikator tersebut dibuat untuk mengukur kinerja pegawai. Hal ini bertujuan untuk mengetahui produktivitas kerja pegawai yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan

membantu pihak manajemen dalam hal pemberian kompensasi, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian terdahulu sebagai acuan atau bahan perbandingan dengan hasil penelitian yang penulis angkat adalah:

1. Supriyanto, dkk (2018) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Pada Pegawai LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja sedangkan variable dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Teknis analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja pada LPP RRI Stasiun Malang memiliki pengaruh secara simultan dan parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah pada variabel bebas yaitu motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai, serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaanya adalah pada variabel bebas yaitu lingkungan kerja serta dari segi tahun, lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.
2. Ma'ruf, (2020) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja sedangkan variable dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis

UNMAS DENPASAR

regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, hubungan melalui uji t dengan mengunakan alat bantu program SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah pada variabel bebas yaitu motivasi kerja dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, serta populasi dan sampel yang digunakan.

3. Susanto (2019) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Teknis analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah pada variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel bebas yaitu kepuasan kerja serta dari segi tahun dan lokasi penelitian.

UNMAS DENPASAR

4. Kaengke, dkk (2018) meneliti tentang Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Air Manado. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengembangan karir, pelatihan dan motivasi sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Teknis analisis data yang digunakan yaitu teknik Accidental Sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, pengembangan karir dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah pada variabel bebas yaitu motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel bebas yaitu pengembangan karir, serta dari segi tahun, lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.
5. Suwanto (2019) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit umum tangerang selatan. Variable indepnden yang digunakan dalam penelitian ini disiplin kerja dan motivasi kerja sedangkan variable dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Teknis analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah pada variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi serta pada

UNMAS DENPASAR

variabel terikat yaitu kinerja pegawai dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu dari segi tahun, lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.

6. Juwita, dkk (2021) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Mega Lestari Plasino. Variabel independen yang digunakan dalam penilian ini adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Teknis analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah pada variabel bebas yaitu disiplin kerja dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel bebas yaitu kepuasan kerja serta dari segi tahun, lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.

UNMAS DENPASAR

7. Prasetyo (2019) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Nihon Plast Indonesia. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja sedangkan variable dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Teknis analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian

yang sedang dilaksanakan adalah pada variabel bebas yaitu disiplin kerja dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel bebas yaitu kepuasan kerja serta dari segi tahun, lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.

8. Albertho, dkk. (2022) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua. Varibel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kempensasi dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Teknis analisis data yang digunakan yaitu analisi regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kompensasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sedangkan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu pada variabel disiplin kerja dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja, segi lokasi penelitian dan populasi yang digunakan.
9. Aisyah (2017) meneliti tentang Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Jember. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan

UNMAS DENPASAR

komitmen sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitain ini adalah kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil peneliti menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Jember. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu pada variabel bebas kualitas sumber daya manusia dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel bebas yaitu profesionalisme kerja serta dari segi tahun, lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.

10. Hiariey (2018) meneliti tentang Kualitas Sumber Daya Manusia dan Fleksibilitas Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Terhadap Paramedis Keperawatan Rsud Dr. M. Haulussy Ambon). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia dan fleksibilitas organisasi sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Teknis analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kualitas sumber daya manusia dan fleksibilitas organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu pada variabel kualitas sumber daya manusia dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

UNMAS DENPASAR

Sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel bebas fleksibilitas organisasi serta dari segi tahun, lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.

11. Rukaya, dkk (2019) meneliti tentang Pengaruh Sistem dan Kualitas SDM terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh sistem dan kualitas SDM sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas pelayanan melalui kinerja pegawai. Teknis analisis data yang digunakan teknik analisis jalur dan sobel test untuk menguji pengaruh tidak langsung. Hasil penelitian menunjukan bahwa Sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan. Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan. Sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan melalui kinerja pegawai. Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan melalui kinerja pegawai. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah pada variabel bebas yaitu kualitas sumber daya manusia serta pada variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya yaitu dari segi tahun, lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.
12. Nurwahni (2020) meneliti tentang Pengaruh Kualitas SDM, Profesional Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Sinar Roda

UNMAS DENPASAR

Utama Cabang Makassar. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas SDM, profesional kerja dan komitmen kerja sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Teknik analisis yang data yang digunakan adalah teknis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa kualitas SDM dan komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan profesional kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel bebas yaitu kualitas SDM dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah pada variabel bebas yaitu profesional kerja dan komitmen kerja serta dari segi tahun, lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.

UNMAS DENPASAR