

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan era digitalisasi saat ini menuntut suatu instansi atau organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta agar dapat mengembangkan operasional usahanya. Berbagai instansi dengan skala besar maupun kecil telah berdiri kokoh dan berkembang sukses untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Pelayanan yang baik tentu tercipta dari sumber daya manusia yang berorientasi pada efektivitas dan efisiensi kinerja dengan memperhatikan dinamika persaingan yang semakin ketat dimana perusahaan hanya mampu menciptakan daya saing yang temporer (D'Aveni *et al*, 2010). Kinerja yang baik menjadi salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi dan dipandang sebagai '*thing done*', dimana hal tersebut dapat dijadikan cerminan dari suatu perusahaan untuk membangun citra baik perusahaan (Hasibuan, 2014).

Afandi (2018: 83) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sistem kinerja sebagian muncul dari sifat arus lingkungan bisnis yang ditandai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik tetap relevan di pasar yang sangat kompetitif melalui kinerja karyawan yang unggul (Eldridge, 2012).

Untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan, maka setiap organisasi harus bersama – sama meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi tersebut. Karena peran karyawan sangat penting dalam keberlangsungan pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu suatu perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal serta melatih karyawan dan menetapkan tujuan organisasi (Dessler *et al*, 2011:322).

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja merupakan tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Silalahi (2021) mendefinisikan kinerja sebagai pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator.

Sedangkan, Mangkunegara (2016:67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berdasarkan dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rahayu (2017) mengemukakan kinerja merupakan suatu hal yang

penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja hal yang penting pada semua jenis organisasi atau instansi baik itu swasta maupun pemerintahan, salah satunya adalah Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman yang disingkat dengan Dinas PUPRPKP.

Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman yang disingkat dengan Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung yang beralamat di Jalan Gajah Mada No. 47 Semarapura memiliki tujuan yaitu menciptakannya wilayah yang memiliki infrastruktur yang memadai di Kabupaten Klungkung, dengan demikian seiring pesatnya pembangunan infrastruktur di Kabupaten Klungkung membuat Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung harus lebih meningkatkan kinerjanya agar pembangunan infrastruktur dapat selesai dengan cepat dan tepat sehingga dapat digunakan dalam menunjang kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Klungkung.

Pada tahun 2022 terdapat beberapa kegiatan yang belum terealisasi dengan optimal di Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung, hal tersebut dikarenakan adanya pengurangan biaya kegiatan dimana anggaran yang seharusnya dialokasikan ke Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung ditujukan sebagian untuk kegiatan penanganan Covid-19 di Kabupaten Klungkung. Data capaian kinerja Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung ditunjukkan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Laporan Capaian Indikator Kinerja
Dinas PUPRKP Kab. Klungkung Tahun Anggaran 2022

No	Nama Program	Anggaran		
		Rencana (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian IK (%)
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan daerah Kab/Kota	11.647.791.076,00	11.221.701.098,00	96,34
2	Program Pengelolaan Sumber Daya Air (SDA)	1.077.807.278,00	1.037.532.598,00	96,26
3	Program Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum	4.869.920.156,00	4.121.771.526,00	84,64
4	Program Pengembangan Sistem dan Pengelolaan Persampahan Regional	3.776.528.300,00	3.776.010.643,00	99,99
5	Program Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Air Limbah	390.519.586,00	390.505.686,00	100,00
6	Program Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Drainase	452.149.900,00	430.867.500,00	95,29
7	Program Penataan Bangunan dan Lingkungannya	2.408.280.050,00	2.196.880.650,00	91,22
8	Program Penyelenggaraan Jalan	41.979.556.857,00	37.811.933.994,00	90,07
9	Program Pengembangan Jasa Konstruksi	3.770.500,00	3.643.900,00	96,64
10	Program Penyelenggaraan Penataan Ruang	508.891.350,00	327.643.370,00	64,38
11	Program Pengembangan Perumahan	111.414.650,00	106.288.700,00	95,40
12	Program Kawasan Permukiman	777.950.000,00	777.932.000,00	100,00

Sumber: Dinas PUPRKP Kabupaten Klungkung 2022

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2022 terdapat 2 (dua) kegiatan yang terealisasi 100% dan 10 (sepuluh) kegiatan lainnya belum terealisasi dengan optimal. Dengan demikian perlu beberapa hal yang harus diperhatikan agar apa yang menjadi rencana organisasi dapat tercapai secara optimal, salah satunya adalah dengan memperhatikan kinerja karyawan agar

terrealisasinya target yang telah direncanakan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja.

Menurut Maharani (2010), upaya sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan tidak lepas dari kedisiplinan. Disiplin merupakan suatu sikap, perbuatan dan tingkah laku yang harus sesuai dengan peraturan yang ada. Dengan diketahuinya tentang sikap, perbuatan dan tingkah laku maka karyawan dapat digunakan sebagai tolak ukur perusahaan dalam menetapkan peraturan dan tata tertib serta pembinaan terhadap karyawan tersebut. Untuk bekerja dengan optimal diperlukan disiplin kerja yang tinggi agar terciptanya kinerja yang optimal juga. Kesadaran seseorang dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, waktu dalam bekerja, dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan organisasi merupakan beberapa contoh dari pelaksanaan disiplin kerja.

Dinas PUPRKP Kabupaten Klungkung memiliki jumlah pegawai PNS sebanyak 71 orang, dimana dengan adanya hal tersebut sangat penting menerapkan disiplin kerja yang tinggi untuk pencapaian tujuan organisasi. Dengan disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja yang baik sehingga membantu Dinas PUPRKP Kabupaten Klungkung dalam mencapai tujuannya, sedangkan pegawai dengan kinerja yang kurang baik akan menghambat kinerja Dinas PUPRKP Kabupaten Klungkung dalam pencapaian tujuan. Maka baik buruknya kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi mutu dan kinerja pegawai Dinas PUPRKP Kabupaten Klungkung.

Menurut Hasibuan (2004:23) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Rivai (2004:57) 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 dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu saat datang dan pulang, sering keluar pada saat sebelum jam istirahat.

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu: ketepatan waktu datang ke tempat kerja, ketepatan jam pulang ke rumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dan melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Data absensi dapat dipergunakan sebagai indikasi dari kedisiplinan pegawai. Dengan melihat data absensi pegawai pada suatu organisasi, maka dapat diketahui tingkat kedisiplinan pegawai setiap bulannya yang dapat digunakan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan organisasi. Pengambilan keputusan yang dimaksud seperti keputusan dalam pemberian bonus, pemberian uang makan, dan keputusan apabila organisasi akan memberikan penghargaan kepada pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan data yang diperoleh pada Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung menunjukkan bahwa data absensi pegawai setiap bulannya pada tahun 2022 mengalami fluktuasi. Data terkait tingkat kehadiran pegawai pada Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung ditunjukkan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Rekapan absensi pegawai
Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung Tahun 2022

No	Jumlah karyawan	Bulan	Rata rata kehadiran (%)
1	71 orang	Januari	93,70
2	71 orang	Pebruari	95,60
3	71 orang	Maret	95,60
4	71 orang	April	95,15
5	71 orang	Mei	95,65
6	71 orang	Juni	94,31
7	71 orang	Juli	95,13
8	71 orang	Agustus	94,77
9	71 orang	September	95,06
10	71 orang	Oktober	95,09
11	71 orang	Nopember	95,48
12	71 orang	Desember	93,93
Rata – rata kehadiran tahun 2022			95

Sumber: Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung 2022

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa persentase kehadiran tertinggi pada Dinas PUPRPKP terjadi pada bulan mei yaitu sebesar 95,65% dan persentase kehadiran terendah pada bulan januari yaitu 93,70% dengan rata-rata persentase kehadiran pada tahun 2022 yaitu 95%. Maka dapat dikatakan persentase kehadiran pegawai Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung setiap bulannya mengalami fluktuasi. Sehingga permasalahan mengenai disiplin kerja yang ditemukan di Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung yaitu jumlah kehadiran kerja pegawai yang berfluktuasi setiap bulannya yang dapat berdampak terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja sudah pernah dilakukan, oleh Dewi, *et al.* (2021) di dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan” yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Hasibuan, *et al.* (2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai” yang menyatakan bahwa secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Ekhsan (2019) dan Hutajulu, *et al.* (2021) yang menyatakan secara parsial dan simultan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Candana, *et al.* (2020) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai pada suatu instansi. Apabila pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi maka akan memotivasi pegawai tersebut dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga dapat dikatakan jika disiplin kerja mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Serta juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyawati (2021), Wijaya, *et al.* (2021), dan penelitian oleh Fahmi (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja yang artinya semakin ditingkatkannya disiplin kerja maka motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga memiliki faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang

mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Menurut Gibson et al. (dalam Riani, 2011:123-124) motivasi kerja merupakan salah satu faktor psikologi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi, selalu terdapat peran besar dari setiap pegawainya. Suatu organisasi perlu memperhatikan motivasi kerja untuk menjaga agar pegawai tetap nyaman dan puas dalam bekerja.

Motivasi biasanya muncul karena kebutuhan yang belum terpenuhi dengan tujuan yang dicapai, atau karena harapan yang diinginkan. Menurut Sutrisno (2016:146) motivasi menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan suatu aktivitas tertentu yang dalam hal ini adalah pekerjaan, atau dapat dijelaskan dan diartikan bahwa motivasi dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan dalam bekerja. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan dengan pegawai pada Dinas PUPRKP Kabupaten Klungkung adanya harapan pegawai yang kurang terpenuhi dalam bekerja seperti waktu penerimaan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) yang kurang tepat waktu sehingga mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam bekerja.

Tingginya kinerja dan produktivitas yang dimiliki oleh setiap pegawai tidak terlepas dari motivasi kerja, yaitu motivasi untuk memberikan kinerja terbaik kepada organisasi. Sehingga dengan kata lain motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi setiap organisasi, karena dengan adanya motivasi kerja akan mendorong pegawai untuk lebih produktif sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Dewi, et al (2021), Indraningrat, et al. (2022), Susanto (2019), Maharani, et al. (2022), dan penelitian Hustia (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penelitian Hidayat (2021) menyatakan hasil yang berbeda dimana motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja sangat memegang peranan penting dalam mempengaruhi tingkat kemampuan dalam menjalankan fungsinya, sehingga suasana yang harmonis dapat mendorong prestasi kerja dengan baik dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Jika suatu organisasi sudah memiliki karyawan dengan kompetensi yang baik, maka akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi, karena akan tumbuh keinginan ataupun rangsangan dalam diri pegawai untuk melakukan tindakan-tindakan kerja yang baik dan berperilaku yang baik pula (Siagian, 2017). Sehingga akan terwujud target pencapaian tujuan organisasi dengan kuantitas dan kualitas yang diharapkan dikarenakan kinerja pegawai yang optimal baik secara kerja individu atau kelompok organisasi. Motivasi tersebut berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Wijaya, *et al.* (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang artinya motivasi merupakan suatu keinginan individu untuk melakukan aktivitas sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi demi tujuan perusahaan yang dikondisikan oleh kemampuan seseorang untuk memenuhi suatu kebutuhan

individual. Maka dari itu disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai pemediasi.

Berdasarkan fenomena serta hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman (Dinas PUPRPKP) Kabupaten Klungkung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman (Dinas PUPRPKP) Kabupaten Klungkung?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman (Dinas PUPRPKP) Kabupaten Klungkung?
4. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman (Dinas PUPRPKP) Kabupaten Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman (Dinas PUPRPKP) Kabupaten Klungkung.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman (Dinas PUPRPKP) Kabupaten Klungkung.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman (Dinas PUPRPKP) Kabupaten Klungkung.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman (Dinas PUPRPKP) Kabupaten Klungkung.

UNMAS DENPASAR

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan referensi tambahan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi

sebuah nilai tambahan khasanah pengetahuan yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Mahasaraswati Denpasar

b) Bagi Organisasi Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung

Manfaat yang dapat diambil oleh Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung adalah sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada organisasi dalam mengelola kinerja pegawai melalui motivasi kerja dan disiplin kerja.

c) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan bacaan dan menambah koleksi perpustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait terutama yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal-setting theory

Teori *goal setting* adalah teori motivasi yang menjelaskan penyebab individu bertindak dengan menetapkan tujuan. Teori *goal setting* dikemukakan oleh Edwin A. Locke pada tahun 1968. *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.

Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan Arisanti, *et al.* (2019). 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 theory* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu.

2.1.2 Disiplin kerja

1. Definisi disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Sinambela (2016:335) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, pengubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuhan kebutuhan yang ada.

2. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016:356) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima (5) yaitu:

a. Frekuensi kehadiran.

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat kewaspadaan.

Tingkat kewaspadaan artinya dimana pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat

kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

c. Ketaatan pada standar kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan pada peraturan kerja.

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e. Etika kerja.

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

3. Indikator – indikator dalam disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2017:194) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi diantaranya:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

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 bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja dengan sungguh - sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

d. 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 yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

e. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku pelanggaran disiplin karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang melanggar disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan - hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan

suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya.

2.1.3 Motivasi kerja

1. Definisi motivasi kerja

Menurut Hasibuan (Sutrisno, 2017) Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Robbins dalam (Fauzi & Irviani, 2018) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Menurut Stefan Invanko dalam (Arif Yusuf, Hamali 2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Motivasi merupakan satu hal penting karena dapat mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal yang menjadi tujuan organisasi. Apabila setiap pekerjaan dapat dijalankan dengan optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan mendapat dorongan dari pihak lain.

2. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Sutrisno (2013:116) terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, yaitu:

a. Faktor Intern

Faktor intern adalah faktor yang berasal dari dalam individu itu sendiri yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, faktor intern tersebut antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang ada dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini setiap orang mau mengerjakan apa saja. Keinginan untuk dapat hidup dapat meliputi beberapa kebutuhan, seperti memperoleh kehidupan yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan apapun. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki suatu benda dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain, serta memperoleh status sosial yang lebih tinggi. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri. Sebab status untuk diakui sebagai orang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Apabila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi beberapa hal-hal, yaitu adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, serta adanya kepemimpinan yang adil dan bijaksana.

5) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

Kadang - kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern adalah faktor yang berasal dari luar individu itu sendiri atau dapat dikatakan berasal dari lingkungan sekitar individu itu berada yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, faktor ekstern tersebut antara lain:

1) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan lebih baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, dan lain sebagainya akan menimbulkan menurunnya kreativitas dan produktivitas.

2) Gaji yang memadai.

Gaji merupakan sumber penghasilan bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Gaji yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong dan memotivasi para karyawan bekerja dengan baik. Adapun yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang.

3) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan dan membimbing kerja para karyawan agar dapat melakukan kerja dengan baik dan menghindari terjadinya kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Apabila supervisi yang dekat dengan karyawan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, apabila karyawan mempunyai seorang supervisor yang angkuh dan mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan dan menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan semangat kerja.

4) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk suatu organisasi, apabila karyawan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan adanya promosi jabatan, maupun jaminan pemberian

kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan meninggalkan suatu perusahaan apabila jaminan karier yang diberikan kurang jelas.

5) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya. Jadi status dan kedudukan ini merupakan stimulus atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

6) Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan manajemen, keadilan dari tindakan disiplin, cara yang digunakan untuk memutuskan hubungan kerja dan peluang kerja akan mempengaruhi retensi karyawan, apabila karyawan merasakan bahwa kebijakan itu diterapkan secara tidak konsisten, mereka akan cenderung untuk mempunyai motivasi kerja yang rendah.

3. Tujuan motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2014:146) seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar

seorang karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Terdapat beberapa tujuan dari motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

4. Indikator motivasi kerja

Menurut Sedarmayanti (2015:233-239) indikator motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

a. Gaji (*Salary*)

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

b. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan

yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

c. Hubungan kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

d. Pengakuan atau penghargaan (*Recognition*)

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

e. Keberhasilan (*Achievement*)

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk

mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

2.1.4 Kinerja Pegawai

1. Definisi kinerja pegawai

Menurut Afandi (2018:83) 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 organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Riyai (2012:309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Wirawan (2009:6-8) kinerja karyawan merupakan sinergi dari sejumlah faktor yaitu sebagai berikut:

a. Faktor internal pegawai

Faktor internal pegawai merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor bawaan ini misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh contohnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

b. Faktor lingkungan internal organisasi

Faktor lingkungan internal organisasi adalah faktor yang didalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat dia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh perusahaan. Faktor internal lainnya misalnya strategi perusahaan, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen.

c. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor lingkungan eksternal organisasi merupakan keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 yang menyebabkan meningkatnya inflasi, menurunnya nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunnya daya beli karyawan.

3. Tujuan penilaian kinerja pegawai

Setiap perusahaan yang melakukan suatu kegiatan tertentu mempunyai tujuan.

Menurut Sedarmayanti (2010) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.

4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperlihatkan dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

4. Indikator kinerja pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2011) indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan keseluruhan peralatan produksi maupun pekerjaan yang akan dipergunakan atau dilakukan.

- b. Kualitas Kerja

Kualita kerja merupakan pencapaian pekerjaan yang dihasilkan

- c. Kerjasama

Kerjasama yaitu kemampuan menangani hubungan kerja antar karyawan.

- d. Pemanfaatan waktu

Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan organisasi.

2.2 Penelitian sebelumnya

Penelitian sebelumnya atau penelitian terdahulu yang menjadi referensi peneliti adalah sebagai berikut:

2.2.1 Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Dewi, *et al.* (2021) di dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan” yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasibuan, *et al.* (2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai” yang menyatakan bahwa secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ekhsan (2019) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics” yang menyatakan secara parsial dan simultan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sependapat dengan ketiga penelitian sebelumnya Hutajulu, *et al.* (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja ASN Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah” yang menyatakan bahwa Disiplin, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Pegawai.

Berlawanan dengan penelitian Candana, *et al.* (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Batang Hari Barisan” yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Disiplin kerja terhadap motivasi kerja

Jufrizen (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian Widyawati (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur” menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki korelasi yang signifikan positif dengan motivasi kerja. Sehingga dapat dijelaskan jika Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur meningkatkan disiplin kerja, maka hal tersebut secara langsung juga akan meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur menjadi lebih baik.

Wijaya, *et al.* (2021) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Guben” yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap motivasi kerja yang artinya semakin ditingkatkannya disiplin kerja maka motivasi karyawan akan semakin meningkat.

Fahmi (2021) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto” yang juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2.2.3 Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Penelitian Dewi, et al (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kecamatan Sidemen” yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif kepada kinerja pegawai pada Puskesmas yang ada di Sidemen.

Penelitian Indraningrat, et al. (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pergi Berlibur Indonesia” yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Pergi Berlibur Indonesia.

Susanto (2019) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka” yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik motivasi kerja

karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Menurut Maharani, *et al.* (2022) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang” menyatakan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Hustia (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi” juga menyatakan hal yang sama yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021), dengan judul “Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Surya Yoda Indonesia” yang menyatakan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia yang artinya Motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi karyawan dalam bekerja.

2.2.4 Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi

Menurut Jufrizen (2021) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan” dimana mengatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Namun berbeda dengan penelitian dari Widyawati (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur” yang menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan memiliki peran yang signifikan dalam memediasi hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

Begitu juga dengan penelitian dari Wijaya, et al. (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Guben” yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, sehingga disimpulkan bahwa motivasi berperan dalam memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

