

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIS**

#### **2.1 Motivasi**

##### **2.1.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.

Menurut Wardan (2020:109) “Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”. Mohtar (2019:20) “Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Winardi (2016:02) “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”. Sinungan (2016:134) “Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan”.

Sutrisno (2016:110) “Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula”.

Berdasarkan menurut para ahli maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi

juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu.

### 2.1.2 Teori-Teori Motivasi

Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi.

Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari pada anggotanya. Karena alasan itu, para manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi.

Menurut Siagian (2016:287-294) teori-teori motivasi adalah sebagai berikut:

1. Teori Abraham H. Maslow  
Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai hierarki kebutuhan yaitu, kebutuhan *fisiologikal*, seperti sandang, pangan dan papan. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, *psikologikal* dan intelektual, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status dan aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata
2. Teori ERG Clayton P. Alderfer  
Teori ERG Clayton P. Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *higiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjanya.
3. Teori Frederick Herzberg  
Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *higiene* atau

pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya.

#### 4. Teori Harapan

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

#### 5. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Berbagai teori atau model motivasi yang telah dibahas di muka dapat digolongkan sebagai model kognitif motivasi karena didasarkan pada kebutuhan seseorang berdasarkan persepsi orang yang bersangkutan sendiri. Berarti sifatnya sangat subyektif. Perilakunya pun ditentukan oleh persepsi tersebut.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2018:54) teori motivasi terdiri dari tiga kelompok yaitu:

1. Teori motivasi dengan pendekatan isi (*content theory*). Teori ini lebih menekankan pada faktor apa yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan / kegiatan
2. Teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*). Teori ini tidak hanya menekankan pada faktor yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan, akan tetapi teori ini juga lebih menekankan pada proses bagaimana pegawai termotivasi
3. Teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*). Teori ini lebih menekankan pada faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan dilakukan

Berdasarkan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang ada pada diri seorang individu yang menyebabkan individu tersebut melakukan aktivitas atau kegiatan dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

### 2.1.3 Bentuk Motivasi

Dalam praktik, hampir setiap perusahaan menganut caranya sendiri yang kurang lebih tradisional dalam mendesain motivasi. Perbedaan yang terdapat antara satu perusahaan dengan perusahaan lain dalam pemberian motivasi hampir selalu terletak dalam gaya, selera, atau tekanan, dan bukan dalam jenisnya.

Menurut Siswanto (2017:34) bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, sebagai berikut:

1. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian.

2. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.

4. Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan karyawan.

Menurut Ariandani (2016) bentuk motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi positif

Motivasi positif terdiri dari dua macam yaitu motivasi umum dan motivasi teknis. Pemimpin memberikan motivasi sesuai dengan hak-hak pegawai dan keterampilan maupun pendidikan yang dapat membekali mereka untuk bekerja lebih baik lagi. Bentuk-bentuk motivasi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Motivasi umum

Motivasi yang bersifat umum yang dimaksud adalah memberikan hak-hak pegawai yang harus diberikan kepada pegawai yang diatur dalam peraturan pemerintah.

- b. Motivasi teknis

Motivasi yang diberikan yang bersifat teknis atau beberapa kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai.

## 2. Motivasi negatif

Setiap yang melakukan pelanggaran pasti akan diberikan sanksi. Akan tetapi sesuai dengan pelanggarannya. PNS yang melakukan pelanggaran tersebut semuanya sudah mendapatkan sanksi. Yaitu bagi yang melakukan pelanggaran ringan sanksinya berupa teguran lisan dan tertulis. Pelanggaran sedang berupa penurunan dan penundaan kenaikan pangkat, dan gaji berkala. Sedangkan yang untuk pelanggaran berat, turun jabatan selama tiga tahun, dan pemberhentian sebagai PNS.

Berdasarkan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa bentuk motivasi memberikan dorongan namun dari masing-masing bentuk motivasi tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan motivasi yang ada pada seorang individu agar mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal dan mencapai kepuasan yang diinginkan.

### 2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Peran motivasi dapat menentukan sejauh mana keberhasilan dapat diraih. Motivasi juga menggambarkan suatu keadaan yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Akan tetapi sebuah motivasi yang timbul dalam diri seseorang tidak lepas dari berbagai faktor yang mendorongnya, terlebih dalam hal bekerjadi mana aspek-aspek internal maupun eksternal berperan aktif dalam tumbuhnya sebuah motivasi.

Menurut Adhari (2021:55) secara umum faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

#### 1. Kebutuhan fisiologis

Ditunjukkan dengan kebutuhan dasar manusia, oleh karena itu kebutuhan ini masih bersifat kebutuhan jasmani atau fisik, kebutuhan ini berupa pemberian kebutuhan sandang, papan dan pangan

#### 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya tunjangan kesehatan dan jasmani di hari tua

3. **Kebutuhan sosial**  
Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima oleh orang lain dan kebutuhan akan rasa perasaan ikut berpartisipasi
4. **Kebutuhan akan penghargaan**  
Ditunjukkan dengan pujian dan promosi berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja
5. **Kebutuhan perwujudan diri**  
Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut akan menyerahkan kecakapan, keterampilan dan potensinya.

Sutrisno, (2016:116-120) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

1. **Faktor internal**
  - a. Keinginan untuk dapat hidup
  - b. Keinginan untuk dapat memiliki
  - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - e. Keinginan untuk berkuasa
2. **Faktor eksternal**
  - a. Kondisi lingkungan kerja
  - b. Kompensasi yang memadai
  - c. Supervisi yang baik
  - d. Adanya jaminan pekerjaan
  - e. Status dan tanggung jawab
  - f. Peraturan yang fleksibel

Berdasarkan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

### 2.1.5 Tujuan Motivasi Kerja

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi. Menurut Hasibuan (2016:48) adapun tujuan dari pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Sofyandi (2016:37) menyatakan bahwa tujuan-tujuan dari motivasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan dalam perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja
5. Mengefektifkan dalam pengadaan karyawan
6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
7. Mempertinggi rasa tanggung jawab akan tugas, dan lain-lain

Dari semua tujuan motivasi ini dapat disimpulkan bahwa motivasi diberikan untuk pencapaian dari tujuan sebuah organisasi dengan memaksimalkan semua sarana dan prasarana yang ada, termasuk didalamnya adalah memaksimalkan kemampuan pegawai.

### 2.1.6 Indikator Motivasi

Agar suatu proses motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan suatu indikator-indikator yang jelas dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam proses motivasi kerja pegawai. Indikator motivasi kerja juga dijadikan alat untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi kerja bermanfaat atau tidak.

Gunawan, Sucipto, Suryadi (2020), Indikator motivasi kerja antara lain adalah:

1. **Kebutuhan fisik**  
Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. **Kebutuhan rasa aman**  
Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.
3. **Kebutuhan sosial**  
Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.
4. **Kebutuhan akan penghargaan**  
Ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. **Kebutuhan perwujudan diri**  
Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan dan potensinya.

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Sutrisno (2016:86) menyatakan “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”.



Ajabar (2020: 45) menyatakan “Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar operasional”. Ajabar (2020 : 45) menyatakan “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma – norma sosial yang berlaku”.

Menurut Astutik (2016) menyatakan “Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu diaman orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menanggapi tujuan yang telah ditetapkannya”.

Davis dalam Prihantoro (2016:16) menyatakan “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membernarkan dan melibatkan pengetahuan – pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

Wahyuni dan Ema (2020) menyatakan “Disiplin adalah setiap usaha mengkoordinasi perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukuman dan ganjaran”.

Berdasarkan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap seseorang dalam mengikuti aturan–aturan yang telah ditetapkan di dalam perusahaan. Dengan mengikuti peraturan akan meningkatkan kerjasama yang baik didalam perusahaan juga meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

### **2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

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

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hasibuan (2016:04) yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan  
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 seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan.

2. **Kepemimpinan**  
Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. **Insentif (tunjangan dan kesejahteraan)**  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
4. **Keadilan**  
Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. **Sanksi hukuman**  
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang.
6. **Ketegasan**  
Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016: 89-92) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. **Besarkecilnya pemberian kompensasi**  
Besarnya kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. **Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan**  
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
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.
4. **Keberanian Pimpinan dalam mengambil tindakan**  
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan  
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan  
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain :
  - a) Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja
  - b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
  - c) Sering mengikutserakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan
  - d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Berdasarkan pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja sangat perlu diperhatikan oleh setiap pegawai baik itu pimpinan maupun bawahan agar bersikap baik dan tidak menimbulkan pelanggaran terhadap kebijakan yang berlaku pada organisasi tersebut.

### **1.2.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Wijaya (2017:23) Secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang

berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Sutrisno (2016:86) menyatakan bahwa manfaat disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya.

#### **2.2.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang berkembang dalam kehidupan seseorang atau kelompok dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja.

Menurut Kristanti (2019:7) terdapat dua jenis disiplin kerja yaitu:

1. *Self Imposed Discipline*  
Yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok
2. *Command Discipline*  
Yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara – cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan

melalui kebiasaan, peraturan – peraturan tertentu. Dalam bentuknya ekstrem *command discipline* memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Sedangkan menurut Handoko (2019:7) disiplin kerja digolongkan beberapa jenis kerja antara lain:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang di laksanakan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar sadar menaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat di cegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hali ini adalah di tumbuhkannya “self discripline” pada setiap karyawan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang di ambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (*discriplinary action*), yang wujudnya dapat berupa peringatan, ataupun berupa shorsing. Semua sasaran pendisiplinan tersebut harus positif, bersifat mendidik, dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali.

Berdasarkan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa, terdapat banyak jenis-jenis disiplin. Jenis-jenis disiplin tersebut digunakan pada organisasi sesuai dengan kebutuhannya. Namun semua jenis-jenis disiplin kerja di atas saling mempengaruhi dan keseluruhan jenis-jenis disiplin ini dapat digunakan sesuai fungsi dan kebutuhan organisasi

### 2.2.5 Cara-Cara Mendisiplinkan Pegawai

Mendisiplinkan pegawai sebenarnya bukanlah hal yang terlalu sulit untuk dilakukan namun juga tidak semudah membalik tangan. Banyak hal yang bisa dilakukan oleh seorang pemilik perusahaan atau pemimpin perusahaan untuk bisa membuat para karyawannya menjadi lebih disiplin. karyawan sendiri sebenarnya merupakan bagian yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Pegawai merupakan pilar yang terpenting dalam perusahaan karena pegawai inilah yang akan membuat perusahaan mengalami kemajuan. Oleh karena itu segala hal yang terjadi pada pegawai akan berdampak pada pekerjaannya sehingga bisa turut berdampak pada perusahaan. Terlebih lagi jika hal tersebut berkaitan dengan kedisiplinan seorang karyawan. Menurut Almitraf (2016) mengemukakan beberapa upaya mendisiplinkan kerja pegawai, diantaranya:

1. Pendekatan negatif

Dalam pendekatan negatif ini, hukuman dijatuhkan kepada sipelanggar dengan tujuan supaya tidak melakukan kesalahan. Jika ternyata ia membuat kesalahan lagi, ia akan dihukum lebih berat lagi. Tujuan dari penjatuhan hukuman adalah untuk memberi peringatan kepada orang lain supaya jera tidak melanggar peraturan, dan si pelanggar tentu akan menerima ganjaran hukuman yang lebih berat. Hal ini dijalankan sesuai pelanggaran dan seringnya pelanggaran dilakukan.

2. Pendekatan positif

Pendekatan positif ini berada di bawah satu falsafah yang menggarisi bahwa tujuan disiplin adalah untuk memperbaiki, lebih dari pada hanya menjatuhkan hukuman. Pendekatan sifat negatif pun menjadi positif jika benar-benar hal itu dijalankan dibawah falsafah yang bertujuan untuk memperbaiki.

3. Mendisiplin diri sendiri

Disiplin yang terbaik harus dapat membuat seseorang sanggup mendisiplin dirisendiri. Ini didasarkan atas kecendrungan manusia untuk melakukan hal yang benar, dan mengikuti pola disiplin kerja. Demikianlah disiplin diri sendiri yang bersifat positif didasarkan atas pemikiran bahwa pekerja suka melakukan pekerjaan yang benar. Disini pimpinan lebih mengharapkan pegawai atau karyawan menghidupkan disiplin.

4. Menciptakan suasana yang nyaman

Titik tolak dari disiplin yang sehat adalah menghormati wewenang. Jika seorangpimpinan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, menghormatiperasaan para bawahannya, memenuhi kebutuhan-kebutuhan bawahanitu, melatihmereka melaksanakan tugas, dan kepada mereka diberitahu tugas dan tanggung jawab, maka dengan cara yang sama pula mereka akan menghormati pimpinan mereka.

5. Memberikan hukuman

a. Hukuman Ringan, meliputi:

1. Teguran Lisan
2. Teguran Tertulis
3. Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis

b. Hukuman sedang, meliputi :

1. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 tahun
2. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk palinglama satu tahun dan
3. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 tahun

c. Hukuman berat meliputi :

1. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 tahun
2. Pembebasan dari jabatan
  - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan
  - b. Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS.

Berdasarkan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa, cara mendisiplinkan pegawai perlu adanya kerelaan seseorang mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghamabat pencapaian tujuan organisasi.

### **2.2.6 Indikator Disiplin Kerja**

Agar suatu proses disiplin kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan suatu indikator-indikator yang jelas dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam proses disiplin kerja pegawai. Indikator disiplin kerja juga dijadikan alat untuk mengukur keberhasilan, apakah disiplin kerja bermanfaat atau tidak. Octaviani dan Lidya (2020) menyatakan bahwa beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu  
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan  
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.  
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diorganisasi  
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

## **2.3 Kinerja Pegawai**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk

meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang pegawai dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Saputra (2019) “Kinerja merupakan apa yang dihasilkan atau pencapaian kerja (*output*) pada kualitas mampu di capai SDM pada waktu atau periode tertentu ketika melaksanakan tugas pekerjaan berkaitan dengan tanggung jawab apa yang diserahkan kepadanya”. Mangkunegara (2017:67) “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”.

Erri, Ajeng & Hasta Herlan (2021) “Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi”. Duha (2020:166) “Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu”.

Berdasarkan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan dari pegawai dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh pegawai tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Selain itu kinerja seorang pegawai dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

### **2.3.2 Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Ismail (2020:2), tujuan pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya



2. Untuk mengetahui kualitas personel pegawai yang berhubungan dengan sikap, watak maupun kekuatan dan kelemahan lainnya sehubungan dengan pekerjaan di perusahaan
3. Untuk mengetahui potensi yang dimiliki pegawai dalam menduduki jabatan lain (promosi), apakah melalui *training* terlebih dahulu atau tanpa *training* sudah dapat dipromosikan

Adapun manfaat pengukuran kinerja menurut Mulyadi (2016:35) adalah sebagai berikut:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai seperti promosi, pemberhentian dan mutasi
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai
4. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

Berdasarkan pendapat para ahli maka peneliti menyimpulkan bahwa, pengukuran kinerja adalah suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran

#### **2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri pegawai itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja pegawai baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Menurut Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

## 2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas.

## 3. Displin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

## 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

### 1. Faktor kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realiti (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki *IQ* di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

### 2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak hanya berasal dari diri pegawai tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang pegawai.

### 2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat pertama dari penilaian kinerja adalah sebagai media ukur untuk menentukan kenaikan jabatan dari pegawai yang bersangkutan. Menilai kinerja pegawai dengan melakukan review sebelum akhirnya dapat diputuskan bahwa karyawan tersebut berhak untuk mendapatkan kenaikan jabatan.

Menurut Hery (2019:4-5) manfaat dari kinerja yaitu:

1. Manfaat kinerja bagi manajer antara lain:
  - a) Memperbaiki kinerja tim dan individu
  - b) Mengusahakan penghargaan non finansial bagi staf
  - c) Membantu pekerja yang kinerjanya rendah
  - d) Mendukung kepemimpinan
  - e) Mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi
2. Manfaat kinerja bagi individu antara lain:
  - a) Memperjelas peran dan tujuan
  - b) Mendorong dan mendukung untuk tampil baik
  - c) Membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja
  - d) Menggunakan waktu secara berkualitas
  - e) Sebagai dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja
  - f) Memformulasi tujuan dan rencana perbaikan di mana cara bekerja dikelola dan dijalankan

Sedangkan Menurut Veithzal Rivai dan Basri (2016: 315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai

- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan manfaat kinerja antara lain, memperbaiki prestasi, sebagai perbaikan kinerja pegawai, membantu kemampuan dan kinerja dan membantu pegawai yang kinerjanya masih rendah.

### 2.3.6 Upaya – Upaya Peningkatan Kinerja

Para manajer lini dapat melakukan banyak hal untuk meningkatkan kinerja pegawai. Mereka dapat mengambil tindakan berdasarkan sebab-sebab kekurangan yang teridentifikasi kecuali kemampuan. Jika tidak adanya kemampuan merupakan sebab maka diperlukan pelatihan.

Menurut Megarani (2016:24) adapun upaya untuk meningkatkan kinerja sebagai berikut:

1. Dorongan Positif (*Positif Reinforcement*)  
Sistem dorongan yang positif dapat dirancang berdasarkan prinsip-prinsip teori dorongan. Dorongan positif melibatkan penggunaan penghargaan positif untuk meningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan. Dorongan ini berprinsip pada dua prinsip fundamental yaitu (1) orang berkinerja sesuai dengan cara yang mereka pandang paling menguntungkan bagi mereka, (2) dengan memberikan penghargaan yang semertinya.
2. Program Disiplin Positif  
Beberapa organisasi memperbaiki kinerja melalui penggunaan disiplin positif atau disiplin yang tidak menghukum program ini memberi tanggung jawab perilaku karyawan di tangan karyawan sendiri.
3. Program Bantuan Karyawan  
Program bantuan karyawan menolong karyawan mengatasi masalah-masalah kronis pribadi yang menghambat kinerja dan kehadiran mereka di tempat kerja.
4. Manajemen Pribadi  
Manajemen pribadi adalah suatu pendekatan yang relatif masih baru untuk mengatasi ketidaksesuaian kinerja. Hal ini mengajari orang bahwa mampu menjalankan kendali terhadap perilakunya sendiri.
5. Hukuman  
Meskipun sebagian besar karyawan ingin menjalankan pekerjaannya sendiri dengan cara yang bisa diterima oleh organisasi dan rekan kerjanya, masalah absensi, kinerja dan pelanggaran terhadap peraturan semakin meningkat.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa, upaya peningkatan kinerja dapat berupa hukuman yang meliputi konsekuensi material,

seperti pemotongan gaji, skorsing disipliner tanpa gaji, penurunan jabatan atau akhirnya pemberhentian. Hukuman yang lebih umum bersifat interpersonal dan mencakup teguran lisan dan petunjuk-petunjuk nonverbal, seperti kerut di dahi dan bahasa tubuh agresif.

### 2.3.7 Indikator Kinerja

Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka atau menuju tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Tahap indikator kinerja sulit untuk menilai kinerja (keberhasilan/ketidak berhasilan) kebijakan/program/kegiatan, dan pada akhirnya kinerja organisasi/unit pelaksanaannya. Pokok-pokok Substansi PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS menyatakan bahwa indikator kinerja antara lain:

1. Orientasi pelayanan
2. Komitmen
3. Inisiatif kerja
4. Kepemimpinan

### 2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nuria Erisna (2017)	Hubungan Disiplin dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah 0,619,berarti terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja.Koefisien korelasi motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah 0,318 berarti terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai dengan katagori yang kuat.

			<p>Koefisien korelasi variabel disiplin kerjadan motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah 0,318, berarti terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Koefisien diterminasi hubungan disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah 0,408. Ini berarti, sumbangan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 40,8%, dan sisanya sebesar 59,2% berhubungan dengan variabel lain yang tidak dianalisis. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang lebih kuat dengan kinerja pegawai dibandingkan dengan motivasi kerja, namun secara bersama-sama disiplin dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan</p>
2.	Akhmar Barsah (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi berganda 0.645 artinya motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi didapat nilai adjusted R square sebesar 40.4% menunjukkan bahwa besarnya kontribusi dari variabel bebas (motivasi dan disiplin) terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 59.6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor selain yang diteliti dalam penelitian ini.</p>

			<p>Secara uji simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang, hal ini terlihat dari <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> (<math>37.333 &gt; 3.08</math>). Berdasarkan uji parsial (uji t), variabel motivasi mempunyai nilai sig (0.000) dan t-hitung 5.770, sedangkan disiplin mempunyai nilai sig (0.005) dan t-hitung 2.865, sedangkan dari tabel statistik didapat nilai <math>t_{tabel} 1.98</math>, artinya baik motivasi dan disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di mana <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> dan nilai sig <math>&lt; 0.05</math>. Dalam persamaan regresi linier berganda di dapat <math>Y = 10.223 + 0.492 X_1 + 0.233 X_2</math> yang artinya apabila variabel <math>X_1</math> dinaikan 1 satuan, maka variabel Y naik sebesar 0.492 satuan pada konstanta 10.223, dan apabila variabel <math>X_2</math> dinaikan 1 satuan, maka variabel Y naik sebesar 0.233 satuan pada konstanta 10.223</p>
3.	Agung Febrianto (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Kota	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Kotadilihat dari uji t dimana variabel bebas berpengaruh positif terhadap kinerja. Adapun hasil penelitian uji F secara simultan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Kota.

			Besar Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja untuk menjelaskan variabel kinerja adalah 44,0 % sedangkan sisanya 56,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yang dijelaskan dalam penelitian ini
4	Sri Wayati Ningsi (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh sig. F sebesar $0,00 < 0,05$ . Hal ini bermakna bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. (2) Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh variabel Motivasi memiliki tingkat signifikasi t sig. $0,033 < \alpha 0,05$ . Hal ini bermakna bahwa secara parsial variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. (3) Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh variabel Motivasi memiliki tingkat signifikasi t sig. $0,000 > \alpha 0,05$ . Hal ini bermakna bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
5	Mardiyah Tusholihah (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Out Sourcing	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar ( $R^2$ ) sebesar 0,707. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bauran antara motivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh sebesar 70,7% terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS, sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini. (2) dapat diketahui bahwa hanya variabel motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja



			<p>karyawan dengan hasil nilai <math>t_{hitung}</math> sebesar 2,111 dengan nilai Sig sebesar 0,033. Hal ini menunjukkan bahwa nilai <math>t_{hitung}</math> lebih besar dari pada nilai <math>t_{tabel}</math> 1,859 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_1</math> diterima. Artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.CITUS.(3) dapat diketahui bahwa untuk variabel disiplin kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil nilai <math>t_{hitung}</math> sebesar 0,710 dengan nilai Sig sebesar 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa nilai <math>t_{hitung}</math> lebih kecil daripada nilai <math>t_{tabel}</math> 1,859 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian <math>H_0</math> diterima dan <math>H_1</math> ditolak. Artinya variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS</p>
--	--	--	--

## 2.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian


Defenisi oprasional adalah memuat hal-hal identifikasi sifat-sifat suatu variabel sehingga dapat digunakan sebagai penelitian karya ilmiah. Dalam penelitian ini defenisi operasional adalah hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo.

**Tabel 2.2 Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Sub Indikator	Pengukuran
Motivasi	Motivasi merupakan hasil	1. Kebutuhan fisik	1. Kondisi penerangan (dari	Skala

(X1)	<p>sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Winardi 2016:02)</p>	<p>2. Kebutuhan rasa aman  3. Kebutuhan sosial  4. Kebutuhan akan penghargaan  5. Kebutuhan perwujudan diri  (Gunawan, Sucipto, Suryadi, 2020)</p>	<p>listrik maupun dari cahaya matahari) diruangan sudah terpenuhi  2. Kondisi kebersihan diruangan dalam kondisi bersih  3. Perhatian terhadap jaminan sosila pegawai (yang berupa jaminan kesehatan)  4. Perhatian terhadap jaminan tua pegawai (pemberian pensiun)  5. Hubungan yang baik interpersonal kerja dengan bawahan  6. Hubungan yang baik interpersonal kerja dengan rekan sekerja  7. Pemberian bonus yang diberikan kepada pegawai  8. Pemberian penghargaan kepada pegawai  9. Kantor selalu memberikan kesempatan untuk berkreatifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan  10. Kantor selalu memberikan kesempatan</p>	Likert
------	---	--	--	--------

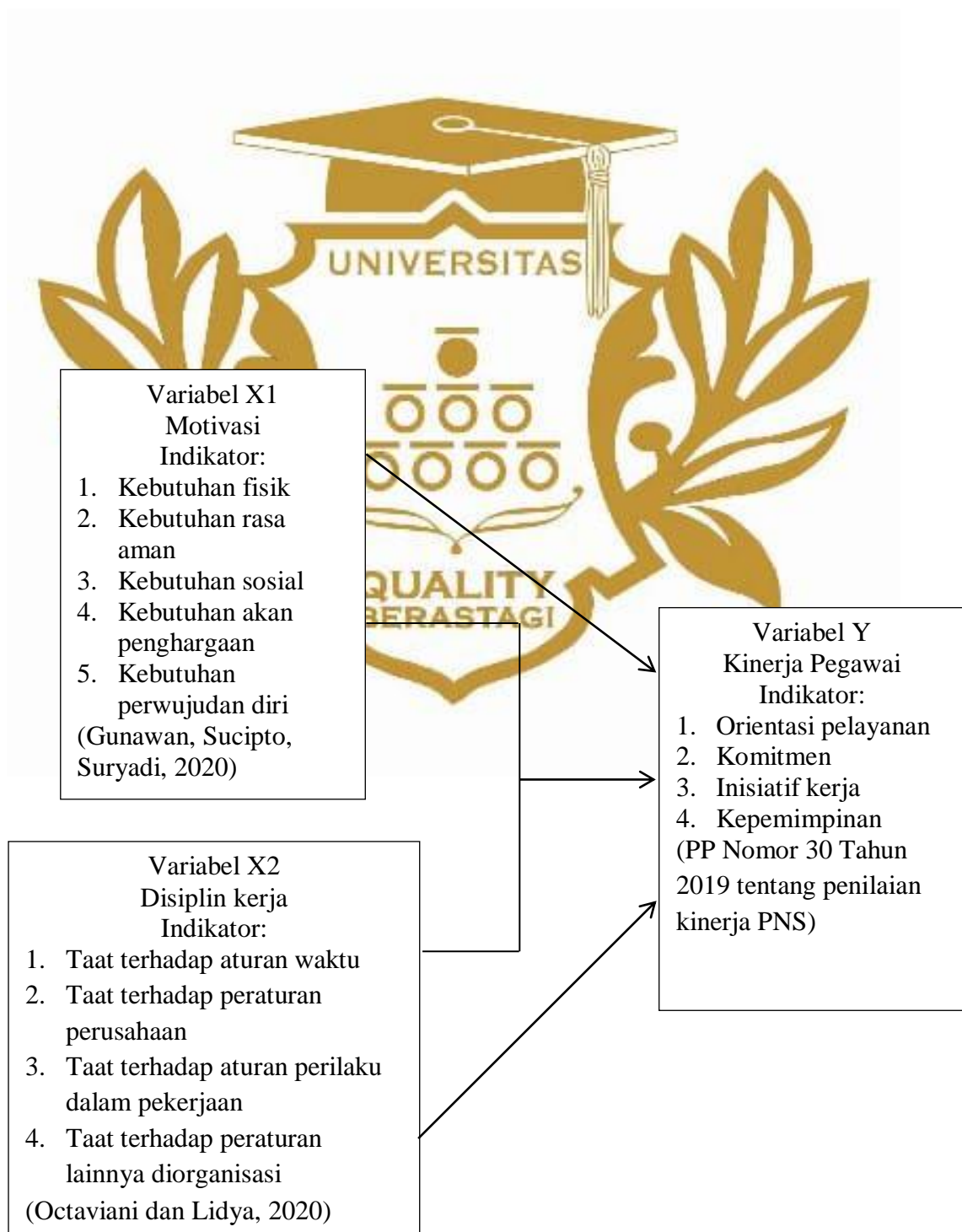
			untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai	
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma – norma sosial yang berlaku (Veithzal Rivai'i dalam Ajabar, 2020 : 45)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat terhadap aturan waktu</li> <li>2. Taat terhadap peraturan perusahaan</li> <li>3. Taat dalam aturan perilaku dalam bekerja</li> <li>4. Taat terhadap peraturan lainnya diorganisasi (Octaviani dan Lidya, 2020)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hadir tepat waktu pada jam kerja</li> <li>2. Melakukan tugas – tugas kerja sampai selesai setiap harinya</li> <li>3. Merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai</li> <li>4. Menaati peraturan yang diterapkan kantor</li> <li>5. Menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan</li> <li>6. Menggunakan tanda pengenal di dalam kantor</li> <li>7. Mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab</li> <li>8. Menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai setandar yang diberikan</li> </ol>	Skala Likert
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Orientasi pelayanan</li> <li>2. Komitmen</li> <li>3. Inisiatif kerja</li> <li>4. Kepemimpinan (PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melayani dengan menerapkan nilai 5S yaitu salam, sapa, senyum, sopan, santun</li> <li>2. Memberikan pelayanan dengan tepat waktu sesuai dengan permintaan</li> </ol>	Skala Likert

	<p><b>konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Fahmi, 2018:2)</b></p>		<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Mengutamakan layanan prima dimanapun penempatan yang diberikan</li> <li>4. Menjalankan tugas dan fungsinya selalu mengutamakan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi</li> <li>5. Menjalankan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan dengan baik</li> <li>6. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan</li> <li>7. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab</li> <li>8. Berniatif untuk selalu mengedepankan layanan publik</li> </ol>	
--	--	---	--	--

## 2.6 Kerangka Berpikir

Menurut Usman (2018:34) Kerangka berpikir adalah penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Jadi, kerangka pemikiran tersebut adalah hasil dari pemikiran oleh peneliti dan dapat dikembangkan lebih luas lagi. Kerangka pemikiran juga digunakan sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan serta membuktikan kecermatan penelitian dari dasar teori yang perlu diperkuat dengan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Dan menjadi tolak ukur seberapa jauh penelitian itu sudah dilakukan, apakah

sudah tepat sasaran tau tidak. Adapun kerangka pemikiran yang peneliti gunakan dapat dilihat pada gambar berikut ini.



## Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

### 2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara tentang permasalahan suatu penelitian. Kebenaran hipotesis harus dibuktikan dengan pelaksanaan penelitian untuk mendapatkan data yang benar dan tepat sehingga sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.  $H_0$  : Secara parsial tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo  
 $H_a$  : Secara parsial terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo
2.  $H_0$  : Secara simultan tidak terdapat hubungan dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo  
 $H_a$  : Secara simultan terdapat hubungan dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo