

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan.

Motivasi merupakan hal yang sangat personal dan bervariasi tergantung pada individu. Oleh karena itu, sebaiknya setiap individu mencari tahu faktor apa yang dapat meningkatkan motivasi kerjanya secara personal dan berusaha untuk mengimplementasikannya dalam pekerjaannya. Dukungan dari atasan atau rekan kerja dapat memotivasi anggota tim untuk terus berusaha, memberikan pengakuan dan penghargaan atas pencapaian dapat meningkatkan motivasi individu maupun anggota tim.

Sedangkan menurut (Marihhot, 2018) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Faktor-faktor itu sering kali disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan mendorong orang yang berperilaku tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan sebagai keinginan, tujuan, kebutuhan, atau dorongan, dan sering dipakai secara bergantian untuk menjelaskan motivasi seseorang. Motivasi atau dorongan pada diri seseorang bertujuan untuk meningkatkan moral dan efisiensi sehingga dapat mencapai tingkat efisiensi yang tinggi di masa depan untuk mencapai tujuan

organisasi dengan baik.

Menurut (Suyonto, 2018) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahlian secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.

Melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan untuk menyampaikan masukan mereka dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang merasa bahwa mereka memiliki suara di dalam organisasi akan merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk bekerja keras.

Berdasarkan pendapat para ahli maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ketika seorang pegawai merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaannya maka akan lebih cenderung lebih produktif, bersemangat dan berfokus pada tugas yang dihadapi.

2.1.2 Tujuan Motivasi

Motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya memahami kebutuhan. Tujuan Motivasi menurut (Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Moral dan kepuasan Kerja Karyawan
2. Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Berdasarkan uraian mengenai tujuan motivasi kerja di atas maka dapat disimpulkan motivasi kerja dapat mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Melalui motivasi pegawai merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, memperbaiki kualitas kerja, dan mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Sutrisno, 2015), Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yaitu:

1. Faktor Internal

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup lebih berkaitan dengan motivasi dalam hidup secara umum seperti mencari kebahagiaan, memenuhi kebutuhan dasar, menjalin hubungan yang bermakna, dan sebagainya. Ketika seseorang memiliki keinginan untuk hidup yang kuat, mereka cenderung memiliki semangat dan motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki dapat memberikan rasa puas atau kepuasan ketika seseorang berhasil memperoleh apa yang diinginkannya. Selain itu, keinginan untuk memiliki juga dapat memicu seseorang untuk bekerja lebih keras, dan memotivasi dirinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Penghargaan dapat memberikan rasa bangga dan kepuasan ketika seseorang berhasil mencapai sesuatu yang dianggap berharga atau penting, serta merasa dihargai oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan atau apresiasi dari orang lain dapat menjadi faktor motivasi yang kuat bagi sebagian orang. Hal ini dikarenakan pengakuan dapat memberikan rasa dihargai dan diperhatikan oleh orang lain, yang dapat meningkatkan harga diri seseorang dan memberikan motivasi untuk terus berkembang dan berprestasi.

e) Keinginan untuk berkuasa

Memiliki kekuasaan atau kontrol dapat memberikan rasa keamanan, kepercayaan diri, dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau situasi yang dihadapi.

2. Faktor Eksternal

a) Kondisi lingkungan kerja yang baik

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat memberikan rasa nyaman dan keamanan bagi karyawan, sehingga mereka dapat berfokus pada pekerjaan mereka dan meningkatkan produktivitas.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai dapat mencakup berbagai hal, seperti gaji, tunjangan, bonus, dan fasilitas pegawai. Kompensasi yang memadai dapat menjadi faktor motivasi eksternal yang penting dalam lingkungan kerja perusahaan atau instansi pemerintah. Organisasi yang memberikan kompensasi yang adil dan memadai dapat membantu meningkatkan motivasi pegawai dan mempertahankan pegawai yang berkualitas.

c) Supervisi yang baik

Supervisi yang baik mencakup beberapa hal, seperti memberikan arahan yang jelas dan dukungan yang memadai, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memberikan kesempatan untuk berkembang.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Jaminan pekerjaan mencakup beberapa hal, seperti stabilitas pekerjaan, jaminan kesehatan dan tunjangan, serta kesempatan untuk meningkatkan karir.

e) Status dan tanggung jawab

Status dan tanggung jawab dapat memberikan pegawai rasa dihargai dan diakui dalam pekerjaan mereka, serta memberikan motivasi tambahan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka.

f) Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang fleksibel dapat mencakup beberapa aspek seperti waktu kerja, kebijakn cuti, dan kesempatan untuk bekerja dari rumah atau jarak jauh.

Berdasarkan penjelasan mengenai faktor-faktor dalam motivasi penulis menyimpulkan bahwa motivasi dalam berkerja dapat berpengaruh terhadap sumber daya manusia terutama dalam suatu organisasi yang sedang dijalankan.

2.1.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Suyoto, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan

pembayaran upah dan gaji. Syarat waktu, tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-cirinya tugas yang lebih baik dimana seorang pegawai mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi, promosi bagi pegawai adalah lebih penting dari pada kenaikan gaji. Umumnya setiap promosi berarti suatu pemberian upah berupa melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan yang diusulkan oleh atasan agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai yang diusulkan oleh atasannya agar dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih di masa depan.

3. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para pegawai. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tugas.

4. Pengakuan

Pengakuan dan kemampuan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh suatu perusahaan. Karena pengakuan tersebut

merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tentu dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hal ini akan mendorong para pegawai yang mempunyai kelebihan dibidangnya akan lebih berprestasi lebih baik.

2.1.5 Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Mc Clelland dalam (Hasibuan, 2016) dalam Dimensi Motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi
 - a) Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan.
 - b) Antusias berprestasi tinggi.
 - c) Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah disepakati.
2. Kebutuhan untuk berafiliasi
 - a) Keinginan untuk bekerja dengan orang lain.
 - b) Keinginan mengambil resiko
 - c) Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain
3. Kebutuhan untuk berkuasa
 - a) Komunikasi kepada sesama karyawan
 - b) Pemimpin terhadap bawahnya
 - c) Kerjasama anatar karyawan

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017) mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan

ketetapan perusahaan. Dengan itu disiplin kerja merupakan aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi pemerintah, apabila peraturan itu di langgar dan di abaikan maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya jika suatu pegawai patuh akan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi pemerintah maka pegawai memiliki disiplin kerja yang baik.

Sedangkan menurut (Haiman, 2017) mengemukakan disiplin adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima. Dalam disiplin kerja yang tertib sangat penting dalam memastikan keberhasilan organisasi dan menjaga hubungan yang baik antara anggota organisasi. Komunikasi aturan dan prosedur dengan jelas, dan memastikan anggota organisasi memahami aturan tersebut dengan benar. Komunikasi aturan dan prosedur secara jelas dan terbuka, serta memberikan kesempatan bagi anggota organisasi untuk mengajukan pernyataan dan memberikan umpan balik.

Menurut Singodimedjo dalam (Edy Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan melatih norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Lingkungan sosial tempat seseorang tumbuh dan berkembang juga dapat mempengaruhi disiplin dalam mematuhi aturan. Jika seseorang tumbuh dan berkembang di lingkungan yang konsisten dan memiliki norma-norma yang kuat tentang ketaatan pada aturan, mereka cenderung lebih disiplin dalam mematuhi aturan. Sistem pengawasan dan sanksi yang berlaku juga dapat mempengaruhi disiplin seseorang dalam mematuhi aturan yang ada.

Berdasarkan pendapat para ahli maka penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan konsisten dan mencapai kesuksesan dalam karir dan kehidupan

secara umum dengan mengembangkan disiplin kerja yang baik, menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien.

2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo dalam (Supomo dan Nurhayati, 2018) tujuan didiplin kerja yaitu:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan instansi yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa instansi dengan sebaik-baiknya.
3. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku
4. Tenaga kerja mampu menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi sesuai dengan harapan instansi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2.3 Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam (Dewi dan Harjono 2019) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

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

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja seseorang dapat dilihat dari indikator-indikator disiplin kerja. Menurut (Hasibuan, 2016) indikator-indikator disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan harus sesuai, dimana tujuan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuannya, agar dia dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Pemimpin harus menjadi contoh bagi pegawai dalam menjaga disiplin kerja, pemimpin yang tidak disiplin dalam bekerja akan sulit mempengaruhi pegawai untuk mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan.

3. Balas jasa

Dengan memberikan balas jasa yang konstruktif dan jelas dapat membantu karyawan memahami dimana mereka harus memperbaiki kinerja mereka dan mengembangkan disiplin kerja yang baik.

4. Keadilan

Menciptakan lingkungan kerja yang adil dan mendorong karyawan untuk mematuhi aturan dan prosedur di tempat kerja.

5. Waskat

Waskat pengawasan melekat pimpinan terhadap bawahan. Sehingga waskat mengharuskan pemimpin selalu berada di tempat kerja.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman sangat dibutuhkan agar disiplin dapat tegak. Berat / ringan sanksi hukuman sangat menentukan baik/ buruknya kedisiplinan pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan sangat dibutuhkan agar kedisiplinan dapat ditegakkan, terlebih ketegasan pemimpin kepada bawahannya.

8. Hubungan kemanusiaan

Kedisiplinan akan tercipta jika di dalam sebuah organisasi terdapat hubungan kemanusiaan yang baik.

2.2.5 Dimensi Disiplin Kerja

Dimensi disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2017), disiplin kerja dapat diukur dengan empat dimensi yaitu sebagai berikut:

1. Taat terhadap peranan waktu

Pentingnya taat terhadap peranan waktu dalam disiplin kerja tidak bisa diabaikan, karena waktu adalah salah satu sumber daya yang paling berharga dan terbatas yang dimiliki oleh setiap orang. Dengan taat pada waktu, seseorang orang dapat bekerja dengan efisien dan menghasilkan lebih banyak dalam waktu yang lebih sedikit.

2. Taat terhadap aturan perusahaan

Aturan dalam suatu organisasi dapat juga mengatur perilaku pegawai dan membantu menentukan standar etika dan profesionalisme yang diharapkan dari mereka. Taat terhadap aturan perusahaan memerankan peran penting dalam

disiplin kerja dengan menciptakan budaya kerja yang sehat, meningkatkan keamanan dan Kesehatan, meningkatkan efisiensi, meningkatkan akuntabilitas, dan meningkatkan reputasi perusahaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan

Aturan perilaku ini dapat berupa kode etik, kebijakan anti-diskriminasi, aturan privasi dan kerahasiaan, serta ketentuan kedisiplinan lainnya yang bertujuan untuk membentuk perilaku yang baik dan profesional di tempat kerja.

4. Taat terhadap peraturan lainnya.

Selain taat terhadap aturan perusahaan dan aturan perilaku di tempat kerja, ada juga peraturan lainnya yang harus diikuti oleh pegawai untuk mempertahankan disiplin kerja yang baik, diantaranya yaitu

- a) Peraturan keamanan
- b) Peraturan lingkungan
- c) Peraturan tentang pelanggaran hukum
- d) Peraturan kesehatan
- e) Peraturan waktu dan kehadiran

2.3 Kinerja pegawai

2.3.1 Definisi Kinerja

Kinerja pegawai merupakan ukuran sejauh mana seseorang pegawai memenuhi atau melebihi standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, kepatuhan terhadap aturan maupun beradaptasi dengan perubahan, keterampilan teknis, kemampuan berkomunikasi dan kerja sama. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan

keberhasilan organisasi. Oleh karena itu manajemen kinerja diperlukan untuk dapat memantau, mengevaluasi dan meningkatkan kinerja pegawai secara terus menerus, Adapun pendapat para ahli mendefinisikan mengenai kinerja sebagai berikut:

Menurut (Prabu, 2017) Menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang mencapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut (Fahmi, 2014) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *Profit oriented dan non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat diukur baik secara kualitas maupun kuantitas dimana kinerja adalah tuntutan atas berbagai tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan ditetapkan oleh organisasi.

2.3.2 Tujuan Kinerja

Menurut (Fahmi, 2014) tujuan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan satu budaya yang berorientasi pada kinerja.
3. Meningkatkan komunikasi dan komitmen pegawai.
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.

5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan.

2.3.3 Faktor-Faktor Kerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut (Kasmir, 2016) yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki suatu rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki karakter atau kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin yang mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasan atau norma-norma yang berlaku yang dimiliki suatu organisasi suatu organisasi dan perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

2.3.4 Indikator Kinerja

Menurut (Robbins, 2016) Indikator kerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan waktu

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

4. Efektifitas

Merupakan pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai.

5. Kemandirian

Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja

disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.3.5 Dimensi Kerja

Menurut Bernadin dan Russel dalam (Ginting, 2018) dimensi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Setiap pegawai memiliki tugas masing-masing. Sebagai seorang pegawai, hal yang pertama dinilai dalam kinerja adalah bagaimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

2. Kuantitas

Salah satu aspek dalam kinerja adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat dikerjakan.

3. Ketepatan waktu/*Timeliness*

Aspek yang dilihat seberapa singkat waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Semakin sedikit waktu yang digunakan, tentu semakin baik untuk penilaian yang diperoleh.

4. Efektivitas Biaya/*Cost effectiveness*

Efektivitas penggunaan dana, seberapa efektif pengeluaran yang digunakan dalam menyelesaikan tugas kerja. Salah satu yang menjadi aspek adalah seberapa efektif pengeluaran yang digunakan dalam menyelesaikan tugas.

5. Kebutuhan akan supervisor

Salah satu yang menjadi dasar penetap aspek dalam kinerja adalah seberapa mandiri dalam bekerja. Semakin minim memperoleh bantuan dari orang lain, khususnya atasan, maka akan menjadi pertimbangan diri sendiri.

2.4 Penelitian yang Relevan

Adapun penelitian yang relevan dalam penelitian ini dapat diuraikan pada tabel penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1.	Chandra, Rostina, Debby Angela (2022)	Pengaruh Disiplin kerja, Kompetensi Kerja dan Pemasaran Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan	<i>Independent:</i> Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan kerja <i>Dependent:</i> Kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan
2.	Wanta, Trang & Taroreh (2022)	Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi	<i>Independent:</i> Disiplin kerja dan Motivasi kerja <i>Dependent:</i> Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan maupun Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor

		Covid-19			Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19
3.	Shihab, Prahiawan & Maria (2022)	Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soo Good Food Manufacturing Kabupaten Tanggerang	Independent: Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Dependent: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.
4.	Anggoro & Wijono (2022)	Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai	Independent: Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Dependent: Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
5.	Ompusunggu & Kusmiyanti (2021)	Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai	Independent: Motivasi kerja Dependent: Kinerja	Analisis Deskriptif Regresi Linier Sederhana	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi

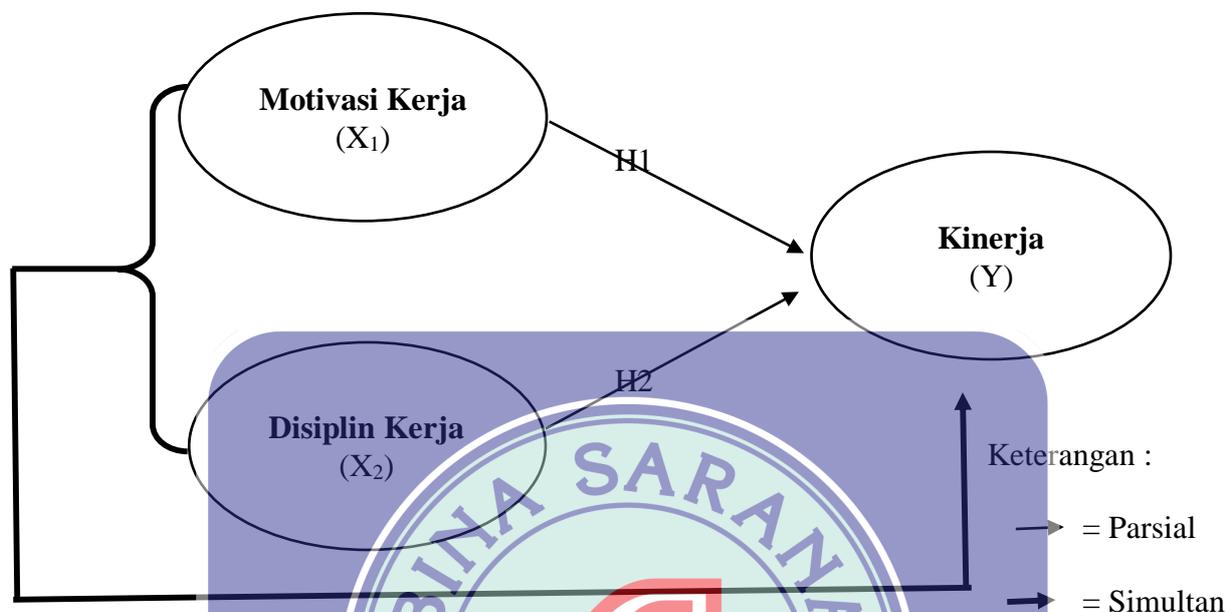
			Pegawai		kerja terhadap Kinerja Pegawai
6.	Harapap & Tirtayasa (2022)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Independent: motivasi kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja Dependent: Kinerja Pegawai	Analisis Deskriptif Regresi Linier Sederhana	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi, Disiplin dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan
7.	Ekhsan (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Independent: Motivasi kerja dan Disiplin kerja Dependent: Kinerja Pegawai	Analisis Deskriptif Regresi Linier Sederhana	Terdapat hubungan yang positif dan Signifikan antara Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
8.	Sherlie (2022)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Benwin Indonesia di Kota Batam	Independent: Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Dependent: Kinerja Karyawan	Analisis Deskriptif Regresi Linier Sederhana	Terdapat hubungan yang positif dan Signifikan antara Motivasi, Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

9.	Hafiza & Sarman (2023)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat	Independent: Motivasi dan Disiplin kerja Dependent: Kinerja Karyawan	Analisis Deskriptif Regresi Linier Sederhana	Terdapat hubungan yang positif dan Signifikan antara Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
10.	Padmawati (2023)	Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Candi Beach Resort & Spa Karangasem	Independent: Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Dependent: Kinerja Karyawan	Analisis Deskriptif Regresi Linier Sederhana	Terdapat hubungan yang positif dan Signifikan antara Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

2.5 Kerangka Berfikir

Menurut (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terkait. Adapun gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar II.1 Kerangka Berfikir

2.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Suyonto, 2018) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahlian secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat membantu pegawai untuk mencapai tujuan dan target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi pemerintah. Ketika pegawai merasa termotivasi untuk bekerja mereka akan cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. Selain itu motivasi kerja dapat meningkatkan kualitas kerja, ketika pegawai merasa termotivasi untuk bekerja, mereka cenderung lebih fokus pada kualitas kerja dan berusaha untuk melakukan yang terbaik. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ompusunggu & Kusmiyanti (2021) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan

antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Haiman, 2017), mengemukakan disiplin adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima. Disiplin kerja yang baik dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Meningkatkan efisiensi disiplin kerja yang baik dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pegawai, ketika seorang pegawai memiliki disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya, ia akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat dan efektif. Meningkatkan kualitas pekerjaan ketika seorang pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, ia akan lebih cermat dan teliti dalam melaksanakan tugas-tugasnya, hal ini dapat membantu meningkatkan kualitas pekerjaannya dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, penting penting bagi setiap organisasi atau instansi pemerintah untuk mengembangkan budaya disiplin kerja yang baik diantara para pegawainya. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pembinaan kepada pegawai mengenai pentingnya disiplin kerja serta memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggoro & Wijono (2022) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Darwin dalam (Fraenkel dan Wallen 2021), mengartikan hipotesis sebagai prediksi atas kemungkinan hasil dari suatu penelitian.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia

Ho : Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Ha : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia

Ho : Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Ha : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia

Ho : Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Ha : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai