

BAB I

LANDASAN TEORI

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi baik itu bersifat profit maupun pelayanan publik dituntut untuk dapat menampilkan kinerja terbaiknya secara konsisten guna pencapaian tujuan organisasinya. Salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja organisasi dan tujuan organisasi adalah kinerja sumber daya manusianya dalam hal ini pegawai. Posisi pegawai sebagai mesin birokrat dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan fungsi organisasi pemerintah. Selain tuntutan diatas tanggung jawab yang lain adalah menjaga serta memperbaiki citra para pegawai dimata masyarakat, karena sering dianggap sebagai pegawai yang tidak memiliki motivasi kerja yang baik sehingga kinerja organisasi dinilai kurang optimal.

Sumber daya manusia sebagai faktor tenaga kerja tidak dapat disamakan dengan sumber daya yang lainnya karna sumber daya manusia merupakan makhluk hidup yang mempunyai perasaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara, (2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Edison, Anwar, & Komariyah, (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui kesadaran

diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan atau kemampuan social. Kecerdasan emosional ini sangat di perlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan.

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dalam upaya pencapaian tujuannya. Manajemen sumber daya manusia memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif pegawai. Selain itu, manajemen SDM juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi instansi dan pegawai.

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang standart organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (SDM), karena hal tersebut merupakan factor kunci untuk meningkat kan kinerja pegawai. Upaya peningkatan kinerja pegawai tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal dan bahan baku. Faktor-Faktor lainnya yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerjanya. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja dapat tercapai dengan efisiensi dan efektif.

Pegawai juga memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi/instansi. Apabila pegawai memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan/instansi akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi/instansi.

Sebaliknya, jika karyawan/pegawai bekerja tidak produktif dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah maka dapat menurunkan performa organisasi/perusahaan dan instansi tersebut. Kinerja karyawan/pegawai juga ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki pegawainya. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik dan produktifitas, maka organisasi/instansi membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia.

Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada, melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia.

Penilaian kinerja adalah proses penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Sistem penilaian kinerja yang merupakan sistem yang mawadahi berbagai aturan dan kebijakan yang mendorong munculnya Disiplin dan inovasi, penilaian kinerja juga dapat meningkatkan dan menimbulkan motivasi kerja yang berpengaruh pada prestasi kerjapegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebaliknya bila informasi kegagalan yang diperolehnya, maka hal itu akan dapat mendorong pegawai tersebut untuk memperbaiki prestasi kerjanya. Tetapi kebanyakan pada saat sekarang ini tidak terdapat adanya disiplin pada setiap kinerja pegawai terutama pada instansi pemerintahan, para pegawai lebih banyak meninggalkan pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan, oleh karena itu perlu adanya disiplin dengan adanya disiplin maka penilaian kinerja terhadap pegawai/karyawan dapat dilakukan dengan lebih objektif.

Setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya diharapkan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif tetapi pada kenyataannya masih ada beberapa pegawai yang tidak bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik, pegawai tersebut tidak dapat menyelesaikan

tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan oleh atasannya. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan pegawai Kantor Bupati Deli Serdang yang menyatakan bahwa masih ada beberapa bawahannya tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Kantor Bupati Deli Serdang secara rutin di setiap tahunnya selalu melakukan penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala bidang di masing-masing divisi dengan menggunakan (Sistem Manajemen Kinerja). Kantor Bupati Deli Serdang menerapkan SDM berbasis kompetensi dengan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kompetensi yang di butuhkan. Terdapat Empat indikator yang harus dimiliki seluruh pegawai pada instansi Kantor Bupati Deli Serdang, diantaranya adalah integritas, semangat berprestasi, perhatian terhadap kejelasan tugas, kualitas, dan berorientasi kepada kepuasan, dan empati.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja yang merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang pegawai untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau pegawai dalam bekerja, dengan maksud agar pegawai melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang

seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu.

Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap bekerjanya dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Selain faktor disiplin kerja, maka kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja Pegawai. Kepuasan kerja sangatlah penting bagi pegawai karena dapat menentukan hasil kinerja bagi pegawai tersebut, bisa menghasilkan kinerja yang baik ataupun buruk begitu juga motivasi karena dapat mendorong pegawai mendapatkan kinerja yang baik.

Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya timbul tingkah yang negatif dan pada gilirannya menimbulkan frustrasi, sebaliknya pada pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat dan termotivasi untuk mendapatkan hasil yang baik.

Kedisiplinan pegawai Kantor Bupati Deli Serdang dinilai belum cukup maksimal. Masih terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat tidak sesuai jam masuk kerja. Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada kepuasan kerja yaitu kurangnya kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan karena pegawai merasa kurang puas dengan capaiannya seperti pegawai yang lembur tetapi bonus tidak tepat waktu, terkadang insentif terhambat dan bonus tidak sesuai sehingga pegawai tersebut menginginkan suatu sistem insentif atau bonus yang mereka persepsikan sebagai hal yang adil bagi usaha yang telah mereka lakukan. Akibat jika tidak memberikan sistem insentif atau bonus yang adil pada pegawai maka kinerja pada pegawai tersebut akan menurun.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi didalam instansi ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawainya, yaitu dari segi pekerjaan yang

mereka kerjakan masih rendah dan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi. Hal ini dapat dilihat dari setiap tugas yang diberikan

kepada pegawai belum sesuai dengan target instansi. Permasalahan yang sering terjadi dari kualitas kinerja pegawai yang masih buruk dan kurang baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Adanya beberapa pegawai yang datang terlambat, tingkat ketidakhadiran yang tinggi.
2. Adanya pegawai yang tidak bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tidak sesuai dengan target yang di tentukan.
3. Kualitas kinerja pegawai yang masih buruk dan kurang baik.

1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan kemampuan dari analisis, dan biaya, waktu dan untuk memperjelas penelitian ini, maka penulis membatasi masalah ini tentang disiplin dan khususnya tentang kehadiran pegawai dan kepuasan kerja, serta kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Deli Serdang?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Deli Serdang ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Deli Serdang ?

1.4 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi

terhadap kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis dan meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor kompensasi, Diklat (pendidikan dan pelatihan), dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor kompensasi, Diklat (pendidikan dan pelatihan), dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Deli Serdang.

1.5 Manfaat Penelitian

Penulis memiliki harapan semoga penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara akademis maupun praktis.

Adapun yang menjadi harapan dari hasil penelitian ini nantinya dapat bermanfaat antara lain:

1. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang telah didapatkan, selama perkuliahan.
2. Bagi Kantor Bupati Deli Serdang sebagai bahan masukan dalam tindakan manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawainya.
3. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis. Dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bias lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teoretis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

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.

Mangkunegara (2011:28) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Kasmir (2016:181) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Hasibuan (2012:68) berpendapat bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Hadari dalam Maulana (2015), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok dalam melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya yang sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:188) menyatakan jika dalam praktiknya, tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik secara individu maupun organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula, dan begitupun sebaliknya.

2. Pengetahuan

Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3. Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

4. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik.

5. Motivasi kerja

Jika pegawai memiliki dorongan motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari orang lain atau perusahaan, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

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

8. Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku didalam perusahaan dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan tertentu.

10. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja yang dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan dengan rekan kerja.

11. Loyalitas

Kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat bekerja.

12. Komitmen

Kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2014) adanya dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor disiplin individu dan lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

- a. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. Kemampuan, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. Kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :
 - a. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja.
 - b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
 - c. Tingkat motivasi kerja. Walaupun setiap faktor memiliki arti atau kegunaan masing-masing bagi penentuan kinerja, tetapi pada dasarnya kombinasi ketiga faktor itu sangat menentukan tingkat hasil kerja yang dapat menentukan suatu kinerja dari setiap pegawai.

Menurut Kartjantoro, (2014:92) bahwa dalam mencapai kinerja yang baik, ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu; Pertama, variabel individu yang meliputi; Kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, jenis kelamin. Kedua, variabel organisasi yang mencakup antara lain; Sumber daya, kepemimpinan, Imbalan, Struktur, Desain pekerjaan.

Ketiga, variabel psikologis yang meliputi, Persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

2.1.1.3 Tujuan Dan Sasaran Kinerja Pegawai

Evaluasi kinerja bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja instansi melalui peningkatan kinerja SDM, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja pegawai menurut Veithzal Rivai (2011:552), pada dasarnya meliputi :

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari pegawai.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
6. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi instansi, kenaikan jabatan, pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari pegawai.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk

memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karierselanjutnya.

12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

2.1.1.4 Penilaian Kinerja

Menurut Chusminah & Haryati (2019) penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Menurut Susilowati, Retnowulan, & Widyanti (2018) kinerja adalah kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan hasil kerja.

Ada beberapa unsur yang dinilai dalam penilaian atau prestasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2012:48) ada beberapa unsur penilaian kinerja meliputi: kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, Disiplin, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, tanggung jawab.

1. Kesetiaan

Penilaian menilai kesetiaan pekerja terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dan rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi Kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun orang lain seperti kepada para bawahan karyawannya di perusahaan.

7. Kedisiplinan

Penilai menilai karyawan dalam mematuhi peraturan – peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

8. Disiplin

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan Disiplin nya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

9. Kerjasama

Penilai menilai kesedian karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

10. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh , mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

11. Kepribadian

Penilai menilai sikap prilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta dari karyawan tersebut.

12. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, prilaku dan hasil kerja bawahannya .

2.1.1.5 Dimensi Kinerja

Adapun dimensi-dimensi kinerja menurut Martoyo (2017:125), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dikakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya, kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dinilai kurang baik.

5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas pegawai agar tidak meleset dari yang sudah ditetapkan.

6. Hubungan antar pegawai

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan yang lain.

2.1.1.6 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan yang harus dilakukan untuk memacu kinerja organisasi. Melalui pengukuran ini, tingkat pencapaian kinerja dapat di ketahui. Pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi riil suatu objek dengan alat ukur. Pengukuran kinerja dilakukan untuk sesuatu hal yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, proses, *output*, *outcome*, *benefit* maupun *impact*.

Young (dalam Mangkunegara, 2011:69) mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan/instansi. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang di perlukan perusahaan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian.

Pengukuran kinerja di gunakan untuk memilh keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan guna mewujudkan visi dan misi pemerintahan. Pengukuran kinerja merupakan hasil dari penelitian yang sistematis sesuai dengan suatu rencana yang telah di tetapkan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian. Arkinso (dalam Mangkunegara, 2011:94) mengemukakan ciri-ciri pengukuran kinerja sebagai berikut :

1. Merupakan suatu aspek dari strategi perusahaan.
2. Menetapkan ukuran kinerja melalui ukuran mekanisme komunikasi antar tingkatan manajemen.
3. Mengevaluasi hasil kinerja secara terus menerus guna perbaikan pengukuran kinerja

2.1.1.7 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:75) antara lain adalah:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan

pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Selanjutnya indikator kinerja pegawai menurut Wibowo (2015:77)

dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
3. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan.
4. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan.
7. Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya, terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang pegawai. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana pegawai selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah suatu bangsa/Negara (Sulistiyanti, 2011).

Menurut Sinambela (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

Fathoni (2016:33) menyebutkan bahwa di dalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja, disiplin kerja dapat diartikan

sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan. Datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, tidak mangkir.

Menurut Hasibuan (2012:59) mengemukakan pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain.

Menurut Sinungan (2016:70) disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Menurut Wibowo (2017:45) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2014:52) bahwa hal yang menjadi tolak ukur disiplin pegawai:

1. Norma adalah kemampuan karyawan untuk memahami sepenuhnya peraturan yang berlaku sebagai suatu acuan dalam bersikap dan mengetahui tujuan dan manfaat dari peraturan tersebut.
2. Sikap adalah mental dan perilaku karyawan yang bersal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan.
3. Norma adalah kemampuan karyawan untuk memahami sepenuhnya peraturan yang berlaku sebagai suatu acuan dalam bersikap dan mengetahui tujuan dan manfaat dari peraturan tersebut.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ternyata cukup banyak. Bahkan tidak hanya dari sisi pegawai/ karyawan saja, tetapi juga budaya di dalam perusahaan. Apa saja faktor-faktor tersebut. Menurut Rivai (2014:89) ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam sebuah organisasi diantaranya yaitu:

1. Gaya kepemimpinan

Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya

2. Motivasi kerja

Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi pegawai. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

3. Disiplin kerja

Pegawai yang bekerja di perusahaan dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, salah satunya dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja.

2. Lingkungan kerja

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. Lingkungan kerja perlu di perhatikan karena mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

3. Stres kerja.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja yaitu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kecuatiran kronis. Stress merupakan suatu kondisi keadaan

seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai.

2.1.2.3 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan-peraturan yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2011:92). Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.
4. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja yang lain.

2.1.2.4 Indikator Kedisiplinan

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
2. Ketepatan jam pulang ke rumah.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.

5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.

6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Terdapat berbagai macam pengertian tentang kepuasan kerja. Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2012). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (2017), seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya.

Sutrisno (2011:42) menyebutkan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2010) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Tunjungsari (2011) berpendapat kepuasan kerja penting karena karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang paling dominan menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi.

Penelitian lain kepuasan kerja dirasakan pegawai karena ada hal-hal mendasarinya, dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitasnya pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.” (Nasution, Musnadi, & Faisal, 2018:42).

Kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.” (Yusuf, 2015:40).

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015) menyatakan bahwa ada 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri.
2. Gaji.
3. Promosi.
4. Pengawasan.
5. Rekan Kerja.
6. Keseluruhan (Robbins & Judge, 2015:50).

Menurut Sutrisno (2011:43) ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor Individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketenteraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Sedangkan menurut (Munandar, 2012:357) faktor yang mempengaruhi kerja

adalah :

1. Ciri-ciri Intrinsik Menurut Locke, ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas. Satu unsur yang dapat dirasa pada ciri-ciri instrinsik yaitu tingkat tantangan mental.
2. Gaji Penghasilan, imbalan yang dirasakan adil Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Uang mempunyai arti yang berbeda –berbeda bagi seseorang. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan berdasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerja tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.
3. Penyeliaan Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya ada satu ciri kepemimpinan yang secara konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu penengangan rasa (*consideration*). Locke memberikan pemahaman mengenai kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan yang mempunyai dua jenis dari hubungan atas bawah yaitu hubungan fungsional sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Sedangkan, hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antarpribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai yang serupa.

2.1.3.3 Tujuan Kepuasan Kerja

Handoko (2014:45) menyatakan untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara sebagai berikut :

1. Membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan.

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara instrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan kedalam setiap pekerjaan.

2. Orang dibayar dengan jujur.

Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlakukan tidak hanya untuk gaji dan upah per jam, tetapi juga *fringe benefit*. Konsisten dengan *value theory*, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih *fringe benefit* yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik.

3. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang.

Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dalam berulang. Sesuai dengan *two-factor theory*, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana mereka melakukan sesuatu.

4. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya.

Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil di tempat kerja semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan *counselling* individu kepada pekerja sehingga kepentingan pribadi dan profesional dapat diidentifikasi dan disesuaikan.

2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut Afifuddin (2015:71), indikator kepuasan kerja merupakan suatu ciri-ciri karakteristik dan ukuran dari suatu objek atau aktivitas. Indikator kepuasan kerja bermakna ciri-ciri dari sikap perilaku seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya. Indikator kepuasan kerja terdiri dari 9 aspek yaitu

1. Upah dan jumlah rasa keadilannya;
2. Promosi, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi;

3. *Supervisi*, keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia.
4. *Benefit*, asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain.
5. *Contingent rewards*, rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi.
6. *Operating procedures*, kebijakan, prosedur dan aturan.
7. *Co-workers*, rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.
8. *Nature of work*, tugas itu dapat dinikmati atau tidak.
9. *Communication*, berbagai informasi didalam organisasi, baik verbal maupun non verbal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Aditya Nur Pratama (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Razer Brothers)	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Razer Brothers.
2	Tri Widari (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)

		Yogyakarta)		
3	Karami,A. Dolatabadi ,H.R.,&Ra jaeepour,S (2013).	Menganalisis efektifitas sistem manajemen penghargaan terhadap kinerja karyawan melalui peran mediasi study kasus motivasi karyawan		efektifitas sistem manajeme n berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Maslan Banni (2017)	Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan	Variabel Independen: 1. Disiplin kerja 2. Kepuasan Kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan	Penelitian ini dihasilkan menunjukkan bahwa disiplin dan kepuasankerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.
5	Susilowati (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Semarang	Variabel Independen: 1. Disiplin kerja 2. Kepuasan Kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan	Pengaruh disiplin kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan Patra Jasa Semarang adalah positif signifikan.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menggambarkan hubungan dari variable independen, dalam hal ini adalah Disiplin Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) yang dilakukan oleh pegawai.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

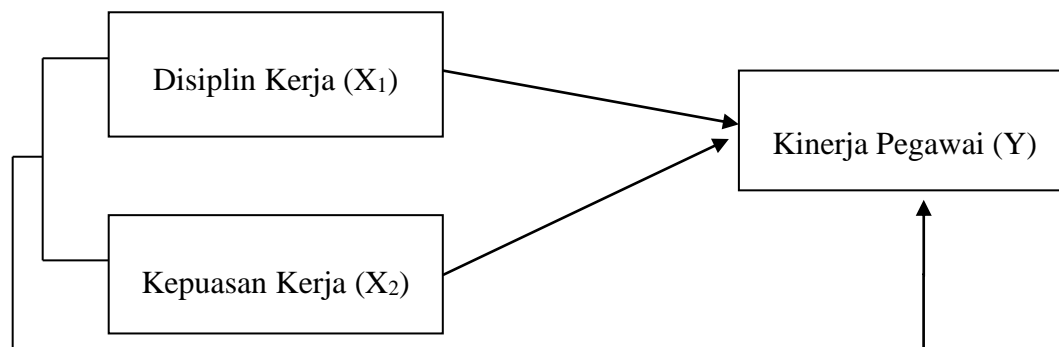
Pelaksanaan disiplin dalam suatu perusahaan merupakan suatu keharusan

karena disiplin dijadikan sebagai suatu aturan atau pedoman dalam pengelolaan manajemen perusahaan. Menurut Rivai (2014:55) Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan melihat pada bagaimana kepatuhan karyawan untuk dapat taat dan tertib menjalankan aturan yang ada, menilai pengetahuan akan peraturan yang berlaku, serta kesadaran diri yang dimiliki. Disiplin sendiri menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepatuhan karyawan dalam melaksanakan disiplin kerja akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Susilowati (2015), Pandu (2017), Harlie (2017) yang mengatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman–pedoman organisasi. Kadang–kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak pegawai/karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Menurut Sutrisno (2011:45) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang

menyangkut faktor fisik dan psikologis. Faktor disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Hal ini bisa dikatakan apabila seorang pegawai/karyawan memiliki kedisiplinan yang baik terhadap peraturan yang berlaku di instansi/perusahaan maka pada umumnya ia juga memiliki kepuasan kerja yang baik juga, dengan adanya kedua hal tersebut, maka kinerja orang kemungkinan besar akan semakin baik pula yang dihasilkan saat bekerja.



Gambar 2.1 :Kerangka Konsep

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2012:116). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut, yaitu:

1. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja Kantor Bupati Deli Serdang.
2. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan terhadap kinerja Kantor Bupati Deli Serdang.
3. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kedisiplinan dan kepuasan secara bersama-sama terhadap kinerja Kantor Bupati Deli Serdang.