

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang cukup sulit untuk ditiru oleh organisasi lain, karena sumber daya manusia adalah kunci bagi kelangsungan suatu organisasi. Sumber daya manusia bersifat tidak tetap dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti setiap perubahan yang terjadi di lingkungan masyarakat. Oleh karena itu diperlukan suatu manajemen sumber daya manusia yang merupakan serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memiliki peranan penting dalam keberhasilan organisasi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Karena pentingnya unsure manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Indrayani, 2013:96).

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memperhatikan disiplin pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk mencapai kinerja pegawai yang baik. Menurut Sutrisno (2016:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang atau pegawai yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Apabila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

Afandi (2016:10) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya, hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi maka para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan internal diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai yang dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target organisasi. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasa terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insetif. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan

penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan (Hasibuan, 2014:114).

Faktor lain yang juga penting dan besar pengaruhnya dalam mendukung kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berkaitan dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya dan turut mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia lainnya (Nuraini, 2013:112).

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Sosial Medan. Dinas Sosial Medan sebagai salah satu organisasi perangkat daerah Kota Medan yang melaksanakan kewenangan pemerintahan di bidang sosial. Sebagaimana tugas dan fungsi Dinas Sosial yang melaksanakan urusan pemerintahan bidang sosial, Dinas Sosial Medan juga melakukan perencanaan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi program dan kegiatan yang berkaitan dengan urusan bidang sosial di Kota Medan dalam meningkatkan mutu dan profesionalisme pelayanan sosial melalui pengembangan alternatif-alternatif intervensi dibidang kesejahteraan sosial, mengembangkan kesadaran, kemampuan, tanggungjawab, dan peran aktif masyarakat dalam menangani permasalahan sosial di lingkungan serta memperbaiki kualitas hidup dan kesejahteraan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS). Dalam rangka meningkatkan pelayanan kesejahteraan sosial bagi masyarakat Kota Medan, Dinas Sosial sebagai satuan kerja perangkat daerah Kota Medan terus menerus berupaya untuk melakukan perubahan kearah yang lebih baik dalam pelayanan kesejahteraan sosial bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada Kantor Dinas Sosial Medan, ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian serius dari pihak pimpinan, yaitu tingkat disiplin pegawai yang rendah dengan temuan masih banyak pegawai yang datang terlambat, pegawai yang tidak berada di tempat pada saat jam kerja, pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas. Rendahnya tingkat disiplin pegawai terlihat pada daftar keterlambatan pegawai sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Data Keterlambatan Pegawai**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Pegawai yang terlambat	Persentase (%)
1	Januari	42	5	11,9
2	Februari	42	6	14,3
3	Maret	42	4	9,5
4	April	42	6	14,3
5	Mei	42	6	14,3

Sumber: Dinas Sosial Kota Medan, 2023

Berdasarkan data keterlambatan pegawai dapat dilihat bahwa setiap bulannya, masih terdapat pegawai yang datang terlambat. Rendahnya tingkat disiplin pegawai tersebut dikarenakan kurangnya motivasi pegawai untuk bekerja. Kurangnya motivasi kerja pegawai dapat membuat pegawai tidak bersemangat untuk pergi bekerja dan bahkan membolos. Hal ini terlihat pada tabel absensi pegawai sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai Kantor Dinas Sosial Medan**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi			
			Hadir	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
1.	Januari	44	37	2	2	3
2.	Februari	44	36	1	2	5
3.	Maret	44	40	1	1	2
4.	April	44	39	1	2	2
5.	Mei	44	35	2	3	4

Sumber: Dinas Sosial Medan, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa setiap bulan terdapat pegawai yang tidak masuk bekerja tanpa keterangan yang jelas. Hal tersebut menandakan kurangnya tingkat disiplin pegawai dan kurangnya motivasi kerja pegawai dikarenakan kurangnya kepuasan pegawai dalam bekerja. Pegawai yang merasakan kepuasan kerja akan bersikap positif dan bersemangat dalam bekerja. Namun, pada kenyataannya pada Kantor Dinas Sosial Medan, masih adanya

pegawai yang menunjukkan sikap negatif, yaitu bermalas-malasan dalam bekerja dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Medan dinilai masih rendah. Hal ini terlihat dalam pencapaian kinerja Dinas Sosial Medan yang tidak mencapai target 100%. Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Sosial Medan, capaian kinerja adalah sebesar 89% dengan 2 indikator yang tidak berhasil dicapai.

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih lambat. Banyaknya keluhan masyarakat soal pelayanan yang kurang memuaskan dari pegawai Kantor Dinas Sosial Medan. Pada saat jam pelayanan berlangsung masih ada pegawai yang tidak ada di tempat, selain itu masih ada juga pegawai yang mendahulukan urusan pribadinya daripada kepentingan masyarakat. Seperti yang terjadi pada waktu jam istirahat makan siang, setelah jam istirahat masih ada pegawai yang melaksanakan pelayanan jam kerja lewat dari pukul 14.00 WIB, sedangkan di dalam prosedur waktu jam kerja pelayanan setelah jam istirahat yaitu pukul 13.00 WIB.

Berdasarkan uraian diatas, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Medan”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dapat diketahui identifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat disiplin pegawai yang rendah dengan masih terdapatnya pegawai yang datang terlambat dan tidak masuk bekerja tanpa keterangan yang jelas
- 2) Kurangnya motivasi dan kepuasan pegawai dalam bekerja. Terlihat dengan adanya pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.
- 3) Pegawai lebih mendahulukan urusan pribadinya daripada kepentingan pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat
- 4) Kinerja pegawai dinilai masih rendah terlihat dalam pencapaian kinerja Dinas Sosial Medan yang tidak mencapai target 100%.
- 5) Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih lambat. Terlihat dari banyaknya keluhan masyarakat soal pelayanan yang kurang memuaskan dari pegawai
- 6) Pelayanan kepada masyarakat tidak dilakukan sesuai prosedur dan tidak sesuai dengan jam operasional yang seharusnya. Pada saat jam pelayanan berlangsung masih ada pegawai yang tidak ada di tempat

## **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1 Batasan Masalah**

Peneliti membatasi permasalahan dalam penelitian ini hanya pada masalah disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.



### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, dalam penelitian ini penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Medan.
- 2) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Medan.
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Medan.
- 4) Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Medan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Medan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Medan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Medan.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Medan.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

- 1) Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai permasalahan-permasalahan yang dihadapi organisasi seperti permasalahan mengenai kinerja pegawai dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Medan.
- 2) Dapat digunakan dalam kajian ilmiah bagi mahasiswa dan sebagai bahan penelitian serta bahan referensi selanjutnya dalam penelitian yang sama.
- 3) Diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam mengamati kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Disiplin Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin mengandung arti cara serta gaya hidup tertib, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas dan tujuan akan nilai-nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seseorang. Disiplin merupakan ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan-ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dalam arti sempit kedisiplinan adalah bilamana pegawai tersebut jarang absen dan datang serta pulang tepat pada waktunya, sedangkan dalam arti luas kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak (Nuraini, 2013:106).

Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu organisasi dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Penelitian yang dilakukan oleh Chirasha (2013:214) menyatakan bahwa individu dengan tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi bekerja akan lebih efisien dalam tugasnya.

Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam menegakkan kedisiplinan, peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, motivasi kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu organisasi baik yang tertulis maupun tidak dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Agustini (2019:99) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kompensasi besar/kecil

Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.

2) Ada/tidak adanya pemimpin teladan

Pemimpin teladan sangatlah penting karena dalam suatu organisasi, seluruh pegawai akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3) Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman.

Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.

5) Baik tidaknya pemimpin memperhatikan pegawai

Pegawai adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.

6) Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan.

Kebiasaan positif tersebut antara lain:

- a) Saling menghormati saat bertemu di tempat kerja.
- b) Berikan pujian sesuai tempat dan waktu agar pegawai bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering melibatkan pegawai dalam rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya.

- d) Memberi tahu kapan Anda ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja Anda, dengan memberi tahu mereka di mana dan untuk bisnis apa, bahkan kepada bawahannya

### **2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Agustini (2019:104) pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas kerja di organisasi yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

### **2.1.1.4 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai**

Sesungguhnya antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai terdapat hubungan yang positif, sebagaimana telah dijelaskan oleh Kasmir (2016:66)

bahwa disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan, pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai dan harus dibudayakan di kalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

## **2.1.2 Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya, motivasi mempersoalkan bagaimanapun caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegritasi kepada tujuan yang diinginkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai daya penggerak yang menjadi efektif. Motivasi menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan

untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak. Dalam istilah motivasi tercakup berbagai aspek tingkah manusia yang mendorongnya untuk berbuat.

Motivasi menurut Mangkunegara (2017:93) adalah situasi yang memotivasi pegawai untuk mencapai tujuannya, motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Enny (2019:17) motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Siswanto (2013:132) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakpuasan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang dapat berpengaruh positif dalam pencapaian hasil kinerja.

#### **2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Enny (2019:25) motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Faktor Internal
  - a) Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup mencakup kebutuhan untuk:



- (1) Dapatkan kompensasi yang layak
  - (2) Pekerjaan tetap meskipun penghasilannya tidak begitu memadai
  - (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b) Keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- c) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan Seseorang ingin bekerja karena keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang tua, untuk mendapatkan status sosial yang tinggi orang ingin mengeluarkan uang, untuk mendapatkan uang itupun harus bekerja keras.
- d) Keinginan untuk pengakuan
- Keinginan untuk pengakuan dapat mencakup hal-hal seperti:
- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
  - (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
  - (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
  - (4) Perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat
- e) Hasrat akan kekuasaan
- Hasrat akan kekuasaan akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin dalam arti positif, yaitu keinginan menjadi kepala.
- 2) Faktor Eksternal
- a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar pegawai yang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber pendapatan utama bagi pegawai untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan arahan, bimbingan kerja bagi pegawai, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Mereka bekerja tidak hanya hari ini, tetapi mereka berharap mereka akan bekerja sampai cukup umur di satu perusahaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau jabatan pada suatu jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja, dengan menduduki suatu jabatan orang merasa akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukannya, sehingga status dan jabatan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan rasa. pencapaian dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Peraturan melindungi dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Semua peraturan yang berlaku di dalam perusahaan perlu diinformasikan secara jelas kepada pegawai.

### **2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017:101) indikator dalam motivasi kerja, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
- 3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
- 4) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan kritik, dan berprestasi. Dalam

hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

#### **2.1.2.4 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai**

Mangkunegara (2017:103) mengemukakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara motivasi dengan pencapaian kerja. Artinya, pimpinan, manajer, dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja pegawai. Dengan motivasi maka dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja lebih baik dalam meningkatkan produktivitas didalam sebuah organisasi. Karena motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuas kebutuhan tertentu.

Dengan perkataan lain, motivasi merupakan kesediaan mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi, untuk mengerahkan usaha itu sangat bergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya. Jadi motivasi dengan kinerja sangat berhubungan untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Dalam arti yang paling mendasar, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif, yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Tidak ada rumus sederhana yang dapat memprediksikan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja dan kesempatan untuk maju, setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah pegawai untuk mencari pekerjaan lain. Apabila pegawai di perusahaan/Instansi tersebut mendapatkan kepuasan, pegawai cenderung akan bertahan, walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Indrasari (2017:8) menyatakan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

Mangkunegara (2017:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung seorang karyawan terkait dengan pekerjaannya atau kondisinya. Menurut Agustini (2019:57) kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja.

Menurut Wibowo dalam Astuti (2018:28) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah kepuasan kerja yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan ataupun respon seseorang terhadap suatu pekerjaan, dimana seseorang tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkannya, diinginkannya dan dipikirkannya.

### **2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai bergantung pada pribadi masing-masing pegawai. Menurut Mangkunegara (2017:120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), keterampilan khusus, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, suasana hati, pemikiran, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, peringkat (kelas), jabatan, kualitas tata kelola, stabilitas keuangan, kesempatan promosi, interaksi sosial dan hubungan kerja.

### **2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Agustini (2019:64) indikator kepuasan kerja adalah:

1) Gaji/Imbalan

Merupakan imbalan atas jasa yang diterima pegawai sesuai dengan jenis pekerjaan dan bebannya.

2) Pekerjaan

Menyangkut karakteristik pekerjaan, yaitu apakah pekerjaan itu menantang, menarik, atau membosankan.

3) Supervisi

Merupakan kualitas dan bentuk pengawasan, instruksi dan arahan yang diterima dari atasan.

4) Promosi

Merupakan komponen yang mengatur peluang pengembangan dalam tugas dan jabatan.

5) Rekan Kerja

Merupakan komponen yang mengukur apakah mungkin untuk mengundang rekan kerja untuk bekerja sama, dan apakah ada keterampilan saling mendukung, persahabatan, dan sikap membantu di antara rekan kerja.

#### **2.1.3.4 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai**

Sesungguhnya antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif, sebagaimana telah dijelaskan oleh Kasmir (2016:87) bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau rasa suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira untuk bekerja, maka hasil kerjanya akan berhasil baik.

Demikian pula jika seseorang tidak senang atau tidak gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi kinerja pegawai, jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Terpenuhinya kebutuhan pegawai maka kepuasan kerja yang dirasakan juga semakin tinggi, hal tersebut akan berdampak terhadap kinerjanya. Penting bagi perusahaan/instansi pemerintahan untuk memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawai seperti memberikan jaminan perlindungan keamanan, memberi kepuasan kerja serta kesempatan kerja untuk mengembangkan potensi dirinya, memberi kesempatan untuk berinteraksi dan mengikutsertakan pegawai untuk mengambil keputusan

## **2.1.4 Kinerja Pegawai**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi barang, jasa maupun pelayanan. Demikian pula perwujudan kinerja yang membanggakan juga sebagai imbalan intrinsik. Hal ini akan terus berlanjut dalam bentuk kinerja berikutnya, dan seterusnya. Agar dicapai kinerja yang profesional,



hal-hal seperti kesukarelaan, pengembangan diri pribadi, pengembangan kerja sama yang menguntungkan, serta partisipasi seutuhnya perlu dikembangkan.

Menurut Nawawi (2015:22) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan Sutrisno (2014:92) mengemukakan bahwa kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketetapan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Kinerja pegawai menurut Chairunnisah et al (2021:2) adalah pegawai yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas. Kinerja menurut Enny (2019:114) adalah keterampilan yang sulit dan sangat penting dari seorang pegawai. Kinerja adalah kegiatan yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya dan memiliki keterampilan yang sulit dan sangat penting.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai yang dapat diamati dan dapat diukur. Ukuran

kinerja dapat dilihat dari jumlah dan mutu pekerjaan yang telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

#### **2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Enny (2019:115) faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Merupakan pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan akan memberikan hasil kerja yang baik, begitu pula sebaliknya.

3) Desain kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki desain yang baik maka akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar dan lancar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau watak yang dimiliki oleh seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau watak yang berbeda satu sama lain.

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengatur dan memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi.

8) Budaya organisasi

Merupakan suatu kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan menyukai seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja.

11) Loyalitas

Merupakan loyalitas pegawai untuk tetap bekerja dan mempertahankan perusahaan tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja.

### 13) Disiplin kerja

Merupakan upaya seorang pegawai untuk melaksanakan kegiatan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja tepat waktu.

#### **2.1.4.3 Indikator Kinerja**

Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut adalah indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

##### 1) Kualitas Kerja

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

##### 2) Kuantitas Kerja

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

##### 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. Kinerja pegawai

juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.

#### 4) Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Dalam 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

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari orang lain atau atasan. Kinerja pegawai meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian dalam bekerja. Artinya pegawai yang mandiri, yaitu ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau atasan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti ini merujuk dari penelitian-penelitian terdahulu. Berfokus pada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian-penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Oki Agustian tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makasar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makasar.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Qoidah tahun 2020, dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Pandang Kota Makassar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Pandang Kota Makassar.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Wulandari pada tahun 2017, dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

Penelitian yang dilakukan oleh Kasmarita pada tahun 2021, dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pada pegawai. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja dan secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah.

Penelitian yang dilakukan oleh Melia Andayani pada tahun 2020, dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Bagaskara et al pada tahun 2018, dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mutia Arda pada tahun 2017, dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Penelitian</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Oki Agustian tahun 2019	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makasar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makasar
2	Nurul Qoidah tahun 2020	Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Pandang Kota Makassar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Pandang Kota Makassar
3	Sri Wulandari pada tahun 2017	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa



No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
4	Kasmarita pada tahun 2021	Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pada pegawai. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja dan secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah
5	Melia Andayani pada tahun 2020	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Bagaskara et al pada tahun 2018	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Mutia Arda pada tahun 2017	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan

Sumber: (Agustian, 2019; Qoidah, 2020; Wulandari, 2017; Kasmarita, 2021; Andayani, 2020; Arda, 2017; Bagaskara et al, 2018), Data diolah, 2023

## **2.3 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual bertujuan untuk membantu peneliti menguraikan dan memahami hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diketahui variabel yang akan digunakan terdiri dari disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas serta kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

### **2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai, dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Peraturan-peraturan yang menuntut pegawai untuk patuh terhadapnya sehingga pegawai mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan agar tujuan organisasi dapat dicapai.

Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu organisasi dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dicapai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustian (2019), Qoidah (2020) dan Wulandari (2017) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memberikan dukungan terhadap penyelesaian pekerjaan yang memenuhi standar yang ditetapkan serta bekerja tanpa harus diawasi dan mau menerima tugas-tugas yang diberikan.

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi adalah keterampilan yang mendorong pegawai untuk bekerja dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal-hal yang membentuk, membimbing, mendorong, dan memotivasi perilaku manusia untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi menurut Mangkunegara (2017:93) adalah situasi yang memotivasi pegawai untuk mencapai tujuannya, motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja pegawai juga rendah.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019), Andayani (2020) dan Bagaskara et al (2018) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan motivasi maka dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja lebih baik dalam meningkatkan produktivitas didalam sebuah organisasi.

### **2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepuasan kerja mengacu pada bagaimana perasaan pegawai tentang pekerjaan mereka, dan itu mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan, yang meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Wibowo dalam Astuti (2018:28) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah kepuasan kerja yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

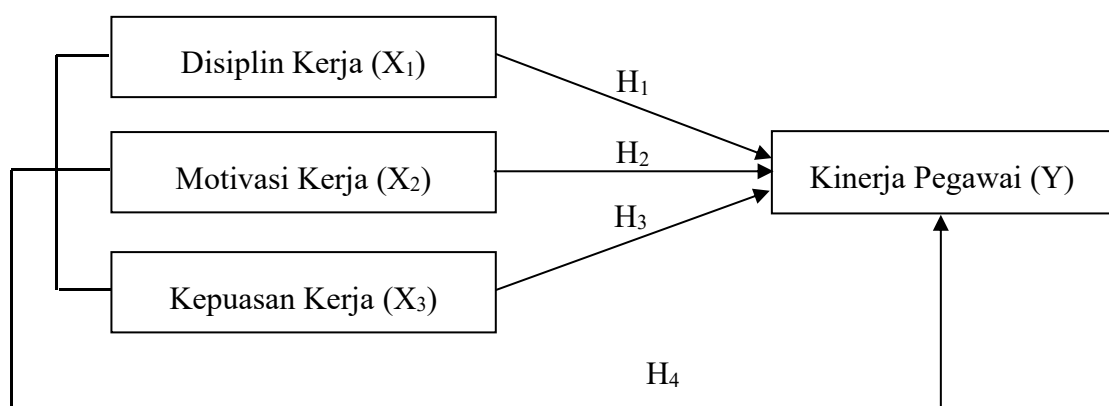
Hubungan kepuasan kerja dan kinerja pegawai dapat didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019), Arda (2017) dan Bagaskara et al (2018) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terpenuhinya kebutuhan pegawai maka kepuasan kerja yang dirasakan juga semakin tinggi, hal tersebut akan berdampak terhadap kinerjanya. Bila kepuasan pegawai telah tercapai maka berdampak positif terhadap kinerja.

### **2.3.4 Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Sumber daya manusia di perusahaan/instansi pemerintahan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan/instansi pemerintahan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Disiplin yang kuat adalah dorongan yang mampu mempengaruhi pegawai untuk bekerja secara optimal dan juga dapat memberikan kenyamanan kepada pegawai sehingga dapat tercapainya kinerja yang maksimal. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal-hal yang membentuk, membimbing, mendorong, dan memotivasi perilaku manusia untuk mencapai hasil yang optimal. Kepuasan kerja akan mendatangkan suasana yang menyenangkan, dan memberikan penataan lingkungan kerja yang lebih kompetitif sehingga menghasilkan rasa ingin bekerja lebih baik lagi. Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Semakin tinggi penilaian terhadap suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya, maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap pekerjaan tersebut. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang penting bagi organisasi karena kinerja mampu mempengaruhi tingkat kemajuan organisasi. Dengan tingkat kinerja pegawai yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat terwujud.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

#### Keterangan

$X_1$  = Disiplin kerja

$X_2$  = Motivasi kerja

$X_3$  = Kepuasan kerja

$Y$  = Kinerja pegawai

$H_1$  = Pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )

$H_2$  = Pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )

$H_3$  = Pengaruh kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )

$H_4$  = Pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )

#### 2.4 Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu anggapan mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan pemecahan persoalan atau untuk dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Medan.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Medan.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Medan.
- 4) Disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Medan.