

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (hasibuan, 2003). Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Kinerja menurut Prabu (2006) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi intrinsik.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin besar motivasi intrinsik yang dimiliki pegawainya, maka akan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi, penyelesaian tugas tepat waktu, memenuhi tantangan dan mendapatkan kesempurnaan dalam tugas. Hal ini dapat terjadi karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan tersebut untuk mengukur batas kemampuannya atau bahkan untuk mencapai suatu target yang ia tetapkan untuk dirinya sendiri.

Motivasi intrinsik menjadi patokan utama yang seharusnya dilakukan oleh pegawai itu sendiri agar mengembangkan dan memuaskan diri dan juga mengidentifikasi potensi serta dapat mengeksplorasi kemampuan. Motivasi intrinsik juga dapat mempengaruhi kedisiplinan kinerja karyawan itu sendiri.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi intrinsik saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para kepala bagian untuk berkomunikasi dengan pegawai agar pegawai bersedia untuk mengubah suatu sikap maupun perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan orang-orang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang sudah berlaku (zainal, 2004 hal 444). Disiplin adalah kesadaran pribadi untuk melakukan pengawasan terhadap diri sendiri apabila, terjadi penyimpangan aturan kerja maupun prosedur kerja. Disiplin kerja juga merupakan perilaku karyawan sesuai dengan aturan kerja maupun prosedur organisasi. Dalam hal ini, disiplin kerja merupakan suatu sikap dan ketaatan terhadap aturan dan ketentuan dalam suatu perusahaan maupun organisasi atas dasar kesadaran dan paksaan (Mothar, 2019 Hal. 47). Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh dewan komisaris atau pemilik modal, yang sudah disepakati oleh dinas tenaga kerja (Afandi, 2016. 65)

Faktor kedisiplinan menjadi salah satu faktor penting seorang yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja yang baik tanpa diawasi oleh atasan, yang sudah dipercaya karyawan tersebut tidak akan mencuri-curi waktu kerja, Akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan.

Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan, oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Hubungan kedisiplinan dengan kinerja

semua dilakukan dengan tujuan agar kualitas kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan mengalami peningkatan yang sudah dilihat dari berbagai sudut pandang maupun dari berbagai segi (Fahmi, 2016 hal 69).

Kinerja perusahaan biasanya berbanding lurus dengan bagaimana kinerja para kerayawannya, baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan (Handayani & Daulay, 2021). Tentunya didorong berbagai macam faktor diantaranya, dengan adanya motivasi yang diberikan oleh suatu instansi maupun perusahaan seperti kedisiplinan dalam bekerja yang kurang baik dengan adanya dorongan motivasi hal ini dapat membuat perubahan dalam melaksanakan tugas maupun tanggung jawab dengan tingkat kedisiplinan agar waktu yang seharusnya dimanfaatkan tidak terbuang sia-sia yang nantinya, akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin dekat pula tujuan organisasi yang akan tercapai.

Berdasarkan observasi di Bagian Umum Kantor Bupati Deli Serdang, bahwa kinerja pegawai masih kurang optimal, hal ini terlihat bahwa target kerja yang ditetapkan kepegawai belum tercapai, begitu juga waktu penyelesaian pekerjaan masih tidak tepat waktu, tidak adanya kerjasama antar pegawai, selalu bertanya tentang pelaksanaan pekerjaan. Timbulnya masalah ini disebabkan karena motivasi intrinsik yang masih rendah hal ini dari kurangnya penghargaan dari pimpinan atau instansi, kurangnya penguasaan terhadap pekerjaan, kurangnya mampu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu juga disiplin kerja masih rendah hal ini terlihat dari tidak taat pada aturan waktu dengan seringnya terlambat datang ke kantor,

kurangnya semangat dalam melakukan apel pagi, dan kurangnya kerapian dalam berpakaian.

Dengan demikian, berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang”**

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Belum maksimalnya kinerja pegawai dalam kualitas pekerjaan
2. Kurangnya Motivasi Intrinsik menyebabkan tidak semangatnya dalam bekerja yang menyebabkan kondisi kerja menurun sehingga berdampak pada kinerja pegawai
3. Disiplin kerja masih belum optimal dapat dilihat dari pegawai yang telat masuk kantor dan pegawai yang masih diluar saat jam kerja sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

1.3 Batasan dan Rumusan masalah

1.3.1 batasan masalah

Dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengalaman penulis serta agar tidak terjadi perluasan masalah yang mengakibatkan kesimpangsiuran dari topik masalah yang diteliti. Oleh karena itu, penulis membatasi masalah ini hanya pada Motivasi Intrinsik, Disiplin, dan Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang.

1.3.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang ?
3. Apakah motivasi intrinsik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap pegawai Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang?

1.4 Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang

3. Mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Kantor Bupati Deli Serdang

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk menambah wawasan dan memperluas pengetahuan bagi penulis khususnya yang berhubungan dengan masalah motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai dan menghubungkannya dengan teori perkuliahan yang diperoleh selama perkuliahan.
2. Sebagai informasi tambahan dan masukan bagi instansi tentang motivasi intrinsik dan disiplin kerja yang ada hubungannya dengan kinerja pegawai.
3. Sebagai bahan referensi bagi penelitian berikutnya bagi pihak yang membaca.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

A. pengertian kinerja

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Kinerja yang disampaikan Herdiyanto (2003) yang mengadopsi arti kinerja dari Gibson (1996). Menurut Herdiyanto, kinerja adalah hasil dari suatu perilaku seseorang atau kelompok yang terkait dengan cara kerjanya. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (mangkunegara, 2004).

Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu (Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani, 2003). Menurut Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2003) kinerja seseorang merupakan kombinasi dan kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan. Hasibuan (2003) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Rivai (2012) mengemukakan kata kinerja, adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral etika. (Rivai, 2005) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Mathis dan Jackson, 2002) Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002).

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam perusahaan.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut wirawan (2009) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor-faktor tersebut yaitu:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik. Faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja motivasi kerja.
2. Faktor – faktor lingkungan internal organisasi, yaitu pegawai memerlukan dukungann organisasi tempat bekerja. Misalnya, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen dan kompensasi.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis, 2002).

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyedia juga memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang

diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik (Dessler, 2006).

Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Selain itu, kepala bagian personalia berhak memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai data yang ada dibagian personalia (Mangkunegara, 2004).

Menurut Mathis dan Jackson (2002) penilaian kerja karyawan memiliki dua penggunaan umum didalam organisasi, yaitu:

1. Penggunaan administratif antara lain:
 - a. Sebagai dasar pembuat promosi atau pencatatan karyawan.
 - b. Kompensasi berdasarkan pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas.
 - c. Sistem orientasi kinerja berdasarkan kinerja karyawan.
 - d. Sebagai dasar pembuat keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan, dan penugasan pindah tugas.
2. Penggunaan pengembangan antara lain:
 - a. Sebagai alat untuk mengenali kekuatan pegawai.
 - b. Alat untuk mengidentifikasi potensi pegawai.
 - c. Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik.

- d. Alat untuk mendorong pemimpin memberikan penjelasan terhadap pegawai mengenai peningkatan yang diperlukan.

Tujuan penilaian kinerja menurut Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah (2003) yaitu:

1. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai
2. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerja
3. Mendistribusikan *reward* dari organisasi yang dapat berupa tambahan gaji atau upah dan promosinya yang adil
4. Mengadakan penelitian manajemen personalia

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi.

Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah (2003), penilaian dengan berdasarkan judgement based performance appraisal. Dalam penelitian ini ada beberapa dimensi yang harus diikuti:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan
4. Kreativitas
5. Cooperation
6. Dependability

7. Inisiatif

8. Kualitas personal

D. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins, (2016:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu:

1. kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kemampuan karyawan.
2. kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. 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.
4. efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.2 Disiplin Kerja

A. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh manajemen dalam suatu organisasi, yang telah disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, yang sudah disepakati oleh dinas tenaga kerja (Afandi, 2016 hal. 1). Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Eddy Sutrisno 2019). Kedisiplinan merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi jika melanggar aturan yang telah ditetapkan dalam kedisiplinan (I. Fahmi, 2016 hal. 65). Disiplin kerja pada hakekat adalah yang menumbuhkan para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dimana dalam hal ini pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya sehingga harus di bentuk melalui pendidikan formal maupun non formal serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik (S. Bahri & Afandi, 2020).

Pendapat lain juga mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi kepada kinerja akan mereka mau merubah perilaku serta upaya untuk mengingatkan kesadaran dan kesediaan orang menaati semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku (Hasibuan, 2005 Hal. 193). Disiplin kerja suatu sikap maupun perilaku seorang pekerja dalam suatu organisasi/instansi agar tujuan dapat tercapai (supomo &

Nurhayati 2018 Hal. 134). Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap maupun perilaku seseorang yang dapat berubah-ubah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan instansi maupun perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

B. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja sehingga pekerjaan menjadi efektif dan efisien yaitu pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan kondisi teratur, tertib, dan pelaksanaan pekerjaan yang dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya dalam hal ini disiplin kerja dilakukan secara terus-menerus oleh manajemen agar pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri bukan karena sanksi (Subyantoro & Suwanto, 2020 Hal. 230)

Adapun tujuan dan manfaat yang khusus direncanakan disiplin kerja (Supomo & Nurhayati 2018 Hal. 139) adalah sebagai berikut:

1. Agar perusahaan menaati peraturan dan kebijakan yang ada maupun peraturan yang berlaku
2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya
3. Dapat menggunakan sarana dan prasarana yang telah disediakan perusahaan digunakan sebaik mungkin
4. Bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan
5. Para tenaga kerja dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan baik dalam jangka pendek maupun panjang

C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Eddy Sutrisno (2016: 89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
4. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai (Singodimedjo, 2000 Hal. 89) antara lain:

1. Besar kecilnya kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan pekerjaan yang dilakukannya untuk perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Hal tersebut sangat penting, karena didalam lingkungan perusahaan para karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan kedisiplinan yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam suatu perusahaan maupun instansi, bias tidak adanya aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan patokan.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Jika para pekerja ada yang melanggar disiplin, maka diperlukan seorang pimpinan mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, agar para karyawan tetap dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat sesuai yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya pengawasan khusus

Karyawan merupakan manusia yang mempunyai perbedaan antar karakter antara satu dengan yang lainnya, sehingga seorang manajer seharusnya lebih memperhatikan karyawan baik dari keluhan maupun kesulitan mereka yang ingin di dengar.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan yang bersifat positif yaitu: saling menghormati, melontarkan pujian, dan memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja.

D. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Ada beberapa indikator disiplin kerja (Eddy Sutrisno, 2019 Hal. 94) anatar lain sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dengan baik dalam pekerjaan sehingga berdampak pada kinerja maupun berdampak pada perusahaan itu sendiri dengan mempunyai pegawai yang taat peraturan perusahaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku pekerjaan

Hal ini ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Indikator lain disiplin kerja yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi (Afandi 2016 Hal. 10) antara lain sebagai berikut:

1. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator yaitu:
 - a. Masuk kerja tepat waktu, seorang pekerja dituntut untuk masuk kerja tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan.
 - b. Penggunaan waktu secara efektif, diharapkan semua karyawan/pegawai yang bekerja diminta untuk tidak membuang waktu yang sudah ditetapkan sesuai dengan jam kerjanya masing-masing.
 - c. Seorang pekerja akan terus melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa harus mencari alasan lain untuk tidak bekerja.

2. Dimensi tanggung jawab, dengan indikator yaitu:
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi, semua karyawan yang bekerja harus mengikuti dan mentaati peraturan yang ada sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan target perusahaan.
 - b. Membuat laporan kerja harian, dimana dalam hal ini, seorang karyawan dituntut untuk melakukan laporan harian guna melancarkan kegiatan perusahaan.
 - c. Target pekerjaan, seorang pegawai maupun karyawan tentunya mempunyai tugas dan tanggung jawab berbeda-beda sehingga mereka mempunyai target apa yang akan dicapai.

2.1.3 Motivasi Intrinsik

A. pengertian motivasi intrinsik

Manurut Handoko (2003), motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan. Berbagai kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat dalam diri pribadi seseorang menyusun motivasi internal orang tersebut. Kebutuhan ini mempengaruhi pribadinya dengan menentukan berbagai pandangan, yang menurut giliran untuk memimpin tingkah laku dalam situasi yang khusus.

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Sardiman 2018;89)

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang tercakup di dalam situasi kerja dan memenuhi kebutuhan dan tujuan-tujuan staf. Motivasi ini sering juga disebut motivasi murni, yakni motivasi yang sebenarnya timbul dari dalam diri sendiri (Frederick Herzberg dalam Luthans, 2006).

Berdasarkan beberapa definisi di atas konsep motivasi intrinsik dengan dorongan yang berasal dari dalam individu. Dimana dorongan tersebut menggerakkan individu untuk memenuhi kebutuhan tanpa perlu dorongan dari luar dan akan mempunyai rasa kepuasan dan senang dari dalam dirinya sendiri pada saat mengerjakan atau menyelesaikan sesuatu yang sesuai dengan keinginannya.

Teori motivasi menurut Hasibuan (2011) yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu:

1. Motivasi intrinsik

Yang dimaksud motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu .

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya ekstrinsik dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.

B. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Intrinsik

Menurut Robbins (2008) faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik adalah:

1. Tanggung jawab (Responsibility), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan.
2. Kemajuan (Advancement), besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.
3. Pekerjaan itu sendiri (The work it self), besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya.
4. Pencapaian (Achievement), besar kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan prestasi kerja, mencapai kinerja tinggi.
5. Pengakuan (Recognition), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dicapai.

C. Indikator-Indikator Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. Keberhasilan (Achievement)

Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihinya. Agar seorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik.

2. Pengakuan/penghargaan (Recognition)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- a. Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaan, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- b. Surat penghargaan
- c. Memberi hadiah berupa uang tunai
- d. Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- e. Memberikan kenaikan gaji dan promosi jabatan

3. Kondisi Kerja (Working condition)

Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

4. Gaji (Wages)

Pada umumnya masing-masing kepala bagian tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para kepala bagian harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang menyangkut motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut:

Tabel 2. 1 penelitian terdahulu yang berkenan dengan judul penelitian

No	Nama peneliti	Judul jurnal	Hasil Penelitian
1.	Widyaputra dan Dewi 2017	Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Bussan Auto Finance	Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Larasati 2014	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan Wilayah Telkom Jabar Utara (Witel Bekasi)	Di dalam penelitian tersebut Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Supriyanti 2014	Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grogobon.	Variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grogoban, namun besarnya sumbangan yang diberikan variabel disiplin kerja masih rendah yaitu sebesar 26.8%
4.	Murti dan Srimulyana 2013	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun.	Di dalam penelitian ini pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5.	Wicaksono, 2014	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Stars International kota Surabaya)	Menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan

2.3 Kerangka Berpikir Konseptual

Berpijak pada kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian sebagaimana telah dipaparkan, berikut dikemukakan kerangka pemikiran penelitian. Untuk menjelaskan bagaimana hubungan antar variabel yang diteliti dan bagaimana konsep teori sehingga dapat mengambil kesimpulan sementara (hipotesis digambarkan sebuah kerangka penelitian:

1. Hubungan Motivasi intrinsik Terhadap Kinerja

Hubungan variabel motivasi Intrinsik (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) terbukti dari penelitian terdahulu Widya Putra dan Dewi (2017) yang hasil penelitiannya disebutkan bahwa Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bussan Auto Finance.

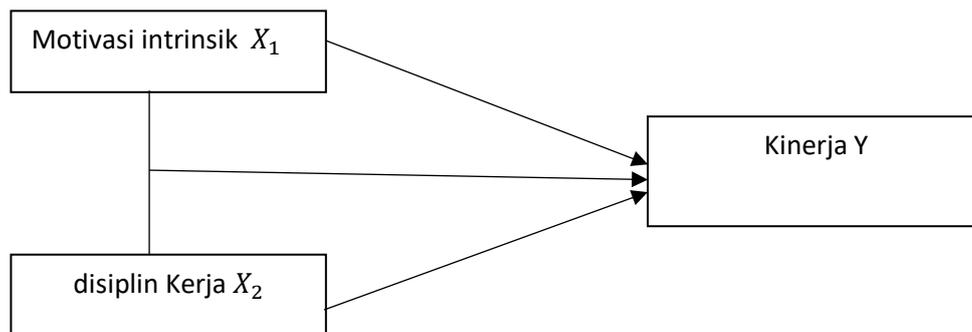
2. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja

Hubungan variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) terbukti dari penelitian terdahulu Supriyanti (2014), yang hasil penelitiannya disebutkan bahwa Variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan.

3. Hubungan motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja

Hubungan motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) terbukti dari penelitian terdahulu Wicaksono (2014), yang hasil penelitiannya disebutkan bahwa bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap

kinerja karyawan, variabel disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pada PT. Stars International kota Surabaya.



Gambar 2. 1 Kerangka konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
3. Motivasi Intrinsik dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.