

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi. Sehingga harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan efektif. Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat dibutuhkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan agar perusahaan tersebut tetap bertahan dibandingkan dengan uang, modal, teknologi sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam hal tersebut. Jika sebuah perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang baik maka, perusahaan tidak dapat berkembang dengan baik atau tetap berada di tempat.

Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat.

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan dengan ketepatan waktu atau sesuai target yang diinginkan secara efektif dan efisien. Kemampuan kerja merupakan tindakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya.

Kemampuan intelektual atau fisik khusus yang diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan, tergantung pada persyaratan yang diminta dari pekerjaan itu.

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2016:193-194) disiplin kerja adalah rasa sadar dan kemauan yang timbul dari diri seseorang untuk mentaati semua aturan perusahaan dan norma sosial yang ada.

Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Adhari (2020:77) bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara merupakan penyelenggaraan urusan pemerintah bidang kebijakan perhubungan atau transportasi untuk wilayah provinsi sumatera utara. Adapun fungsi dari Dinas Perhubungan adalah merumuskan kebijakan bidang perhubungan dalam wilayah kerjanya, kebijakan teknis bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi termasuk perizinan angkutan perhubungan, evaluasi dan laporan terkait bidang perhubungan. Karna fungsinya yang strategis bidang perhubungan, Dishub juga menyiapkan SDM sedini mungkin dengan sekolah-sekolah binaan bidang transportasi seperti Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) dan lainnya.

Untuk wewenang, Dishub memiliki wewenang untuk memberikan izin persuratan terkait transportasi dan perhubungan seperti urus izin usaha angkutan, izin angkutan penumpang umum, izin angkutan barang, penerbitan Izin Trayek dan Kartu Pengawasan Angkutan Penumpang Umum, Izin Trayek Angkutan Antar Jemput, Izin Operasi Angkutan Sewa, Izin Operasi Angkutan Pariwisata,

Surat Persetujuan Izin Trayek (SPIT), Izin Operasi (SPIO) Angkutan Taksi Antar Kota Dalam Provinsi (AKDP) dan lainnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEMAMPUAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya oleh peneliti mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja pegawai yang belum maksimal dapat menyebabkan kinerja yang rendah.
2. Disiplin kerja pegawai yang masih rendah, masih adanya pegawai yang melanggar peraturan seperti masuk kerja dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang di tetapkan oleh pihak kantor.
3. Kurangnya motivasi pegawai dikarenakan perhatian atasan yang tidak maksimal terhadap hasil kinerja pegawai sehingga pegawai terkesan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dikantor.
4. Pegawai menghasilkan kualitas hasil kerja yang belum sesuai dengan standar instansi dan atasan sehingga hasil pekerjaan pegawai sering direvisi untuk diperbaiki.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Penelitian ini hanya menyoroti tentang mengenai permasalahan kemampuan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan provinsi Sumatera Utara.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara
- b. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara
- c. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara
- d. Apakah terdapat pengaruh kemampuan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja pada pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk menambah wawasan dan memperluas pengetahuan bagi penulis khususnya yang berhubungan dengan masalah kemampuan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan menghubungkannya dengan teori perkuliahan yang diperoleh selama perkuliahan.
2. Sebagai informasi tambahan dan masukan bagi kemampuan, disiplin kerja dan motivasi 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 Teoretis

2.1.1 Kemampuan

A. Pengertian Kemampuan

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Hal ini menyebabkan, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2016:41) kemampuan (*ability*) sama dengan pengetahuan dan keterampilan (*knowledge dan skill*) sehingga kemampuan adalah pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan berbagai tugas sesuai dengan kewajibannya di perusahaan.

Menurut Kertajaya (2016:27) kemampuan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seseorang, yaitu orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik,

misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kemampuan dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seseorang, yaitu orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik.

B. Jenis-Jenis Kemampuan

Beberapa jenis kemampuan tersebut akan dibahas secara bertahap sebagai berikut:

1) Kemampuan Intelektual

Intellectual Ability atau Kemampuan Intelektual adalah kapasitas untuk melakukan aktivitas mental (Robbins, 2003:40). Sebagai contoh, *test Intelligence Quotient* (IQ) dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Terdapat tujuh dimensi kemampuan intelektual, yaitu *Number aptitude*, *Verbal comprehension*, *Perceptual speed*, *Inductive reasoning*, *Spatial visualization*, dan *Memory*.

2) Kemampuan Kognitif

Cognitive ability atau kemampuan kognitif menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan akuisisi dan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah (Colquitt, LePine, dan Wesson, 2011:340). Kemampuan kognitif sangat relevan dengan pekerjaan dan menyangkut pekerjaan yang

melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah. Sebagian besar di antara kita telah mendapatkan kesempatan tes kemampuan kognitif sejak dari sekolah sampai dalam perjalanan melakukan pekerjaan kita.

3) Kemampuan Emosional

Dalam masalah emosional, terdapat perbedaan pandangan antara Robbins dengan Greenberg dan Baron di satu pihak yang melihat masalah emosional dari segi kecerdasan. Robbins bahkan tidak membicarakan dalam masalah kemampuan. Sedangkan Greenberg dan Baron membicarakan masalah emosional sebagai bagian dari masalah kemampuan, di antaranya tentang Kecerdasan Intelektual, di mana di dalamnya termasuk kecerdasan emosional.

Ada beberapa hubungan dengan kemampuan yang mencakup, yaitu:

1. *Self-Awareness*. Merupakan penilaian dan ekspresi emosi dalam diri sendiri. Segi ini menunjukkan pada kemampuan individu untuk memahami tipe emosi yang mereka alami, kemauan mengakui mereka, dan kapabilitas mengekspresikan secara natural.
2. *Other Awareness*. Merupakan penilaian dan pengakuan emosi orang lain. Mencerminkan kemampuan orang untuk mengenal dan memahami emosi yang dirasakan orang lain.

3. *Emotion Regulation*. Menunjukkan menjadi mampu menemukan kembali dengan cepat dari pengalaman emosional. Orang yang memiliki *emotion regulation* pada dasarnya dapat mengendalikan diri, sehingga apabila menghadapi masalah tidak memengaruhi kinerjanya. Dengan demikian, orang tersebut mempunyai kemampuan untuk mengatur atau mengendalikan emosi.
4. *Use of Emotions*. Merupakan kapabilitas yang mencerminkan tingkatan di mana orang dapat menggunakan emosi dan menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan mereka untuk berhasil apa pun yang mereka lakukan.

4) Kemampuan Fisik

Physical ability atau kemampuan fisik oleh Robbins (2003:41) diberi pengertian sebagai kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut *stamina*, *dexterity* (ketangkasan), *strength* (kekuatan), dan karakteristik yang semacam.

C. Indikator Kemampuan

Kertajaya (2016:29) mengungkapkan bahwa terdapat 4 indikator dalam mengukur kemampuan karyawan, yaitu:

1. Pengetahuan

Pengetahuan karyawan mengenai bidang kerja yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya termasuk menghadapi berbagai masalah yang muncul sebagai bagian dari kendala yang dihadapi karyawan.

2. Keterampilan

Keterampilan karyawan dalam menggunakan berbagai fasilitas dan peralatan yang mendukung penyelesaian tugas dan tanggungjawab mereka serta penguasaan karyawan terhadap berbagai teknik dan aturan pengerjaan tugas.

3. Sikap

Sikap karyawan dalam mengerjakan tugas yang mereka terima dari awal tugas diterima hingga hasil tugas diserahkan.

4. Pengalaman

Banyaknya pengalaman karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sejenis dan berhubungan erat dengan tugas dan tanggungjawab karyawan saat ini.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kemampuan dalam penelitian ini adalah pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman.

2.1.2 Disiplin Kerja

A. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:86) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja. Menurut Nitisemito (2018:201) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Senada dengan itu, Hasibuan (2017:190) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin karyawan yang baik hendak memusatkan tujuan lembaga, sebaliknya disiplin yang merosot hendak jadi penghalang serta penghambat pencapaian tujuan lembaga tersebut. Disiplin membentuk sesuatu perilaku menghormati, menghargai, patuh serta taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis ataupun yang tidak tertulis dan mampu melakukannya serta tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat kita Tarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota

organisasi/perusahaan memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:194) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, antara lain:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahan.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap instansi/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka disiplin akan semakin baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sikap manusia yang merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Pengawasan Melekat

Tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan pada suatu instansi.

6. Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan instansi. Sikap dan perilaku indisipliner pada karyawan akan berkurang.

7. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

C. Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2017:86) menjelaskan beberapa indikator dalam mengukur disiplin kerja diantaranya adalah:

1. Absensi

Disiplin karyawan yang dilihat dari ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, serta memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sehingga karyawan memiliki tingkat absensi yang rendah.

2. Ketaatan pada Peraturan

Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan, baik peraturan tertulis maupun peraturan lisan.

3. Ketaatan pada Prosedur Kerja

Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan, karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan.

4. Kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan yang tinggi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan karyawan tersebut atau karyawan lain.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada prosedur kerja, dan kewaspadaan.

2.1.3 Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin "*Movere*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata "*Movere*" dalam Bahasa Inggris sering disepadankan dengan "*Motivation*" yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihinya. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan.

Rivai (2014:215) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Hasibuan (2017:142) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang motivasi, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja

merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. Terbentuknya motif berprestasi sangatlah kompleks, sekompleks perkembangan kepribadian manusia. Motif ini tidak lepas dari perkembangan kepribadian tersebut, dan tidak pernah berkembang dalam kondisi vakum. Seperti kita ketahui, betapa besarnya peranan kehidupan keluarga dalam perkembangan kepribadian individu. Hubungan orang tua-anak sedikit demi sedikit menampakkan pola-pola kepribadian dan kemudian berkembang dengan segala karakteristiknya mencakup sikap, kebiasaan, cara berfikir, motif-motif, dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan:

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya pegawai yang mempunyai aspirasi negatif adalah pegawai yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikirnya

konkrit tidak sama dengan pegawai yang sudah sampai pada taraf perkembangan berpikir operasional. Jadi pegawai yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih bermotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

7. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai. Misalnya pegawai yang kelihatan lesu, mengantuk, mungkin disebabkan waktu berangkat kerja belum sarapan, atau mungkin di rumah mengalami masalah yang menimbulkan kemarahan, kejengkelan, bahkan mungkin kecemasan. Maka kondisi-kondisi fisik dan psikologis ini pun dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan motivasi kerja pegawai.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong. Kalau dilihat dari lingkungan organisasi, pimpinan harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai.

9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang bersifat kondisional. Misalnya keadaan emosi pegawai, gairah belajar, dan situasi dalam keluarga.

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

C. Indikator Motivasi Kerja

Rivai (2018:217) menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator dalam mengukur motivasi karyawan, yaitu:

1. Motif

Motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

2. Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan memberikan ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi, dan ganjaran ini akan memuaskan tujuan pribadi.

3. Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Insentif berupa uang jika pemberiannya diikat dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpacu motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerjanya secara optimal.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah motif, harapan, dan inisiatif.

2.1.4 Kinerja Pegawai

A. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka yang dimaksud dengan adalah merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian

kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat di evaluasi dengan baik.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2018:189) adalah:

1. Kemampuan dan Keahlian

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

2. Pengetahuan

Pemahaman dan pengetahuan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaannya yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya di suatu perusahaan atau organisasi. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya, dalam hal ini adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, lancar, dan tepat waktu.

4. Kepribadian

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

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang 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 atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap

seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pimpinan yang otoriter.

8. Budaya Organisasi

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

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan Kerja

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

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi

kurang baik. Karyawan yang setia juga tidak akan membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain, komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

C. Indikator Kinerja Pegawai

Kasmir (2018:208-209) berpendapat bahwa dalam mengukur kinerja karyawan, maka dapat digunakan beberapa indikator berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan *volume* kerja. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu *volume* kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Jangka Waktu

Jangka waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan dan menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

4. Efektivitas Biaya

Efektivitas biaya yaitu tidak adanya kerugian atau biaya lain yang harus ditanggung perusahaan akibat kelalaian dan kesalahan kerja yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu, dan efektivitas biaya.

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Metik Asmike, Dian Citaningtyas Ari Kandi, Lisnawati Dewi (2021)	Pengaruh Kemampuan, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tri Dana Mandiri di Dungus Madiun	Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun.
2.	Ahmad Rayyan, Atik Budi Paryanti (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Anggi Maharani, Hasrudi Tanjung, Fajar Pasaribu (2022)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

			terhadap kinerja pegawai sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.
4.	Gito Septa Putra, Jhon Fernos (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.
5.	Laela Novianti Dewi, Dahli Suhaeli, Lukluk Atul Hidayati (2023)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan 0,047 ($<0,05$). Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,045 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Candimulyo.

Sumber : Metik A, Dian Citaningtyas A K, Lisnawati D (2021), Ahmad R, Atik B P (2021), Anggi Maharani, Hasrudi Tanjung, Fajar Pasaribu (2022), Gito Septa P, Jhon F (2023), Laela Novianti D, Dahli S, Lukluk Atul H (2023).

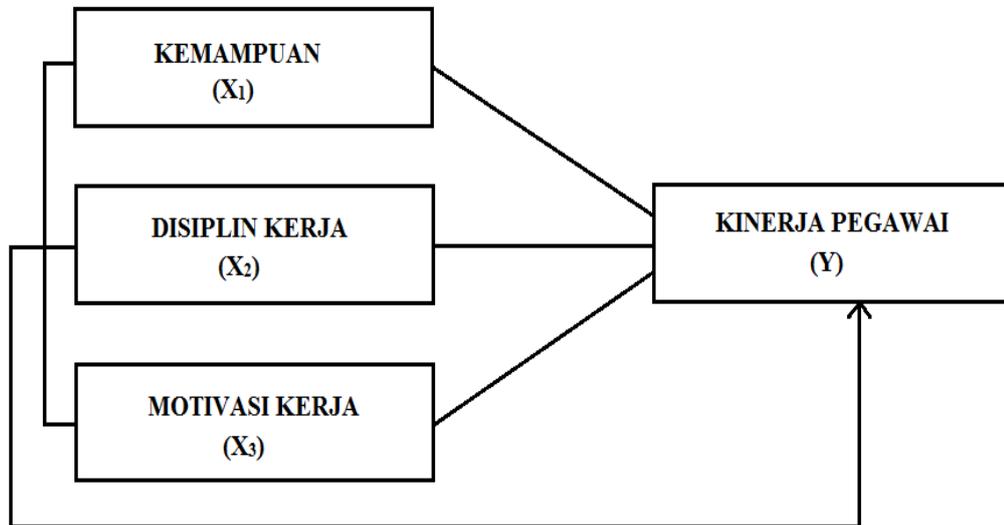
Di olah oleh Peneliti (2024)

2.2 Kerangka Konseptual

Menyusun Kerangka Konseptual adalah secara rasional masalah yang telah dirumuskan dan diidentifikasi, mengapa fenomena itu terjadi yaitu dengan mengalirkan jalan pikiran dari pangkal pikir, berdasarkan patokan pikir (postulat/dedukasi/hipotesis) menurut kerangka logis.

1. Menurut penelitian terdahulu bahwasannya Kemampuan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Menurut penelitian terdahulu bahwasannya Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Menurut penelitian terdahulu bahwasannya Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
4. Menurut penelitian terdahulu bahwasannya Kemampuan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Manullang dan Pakpahan (2016:61) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori.

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

1. Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
4. Kemampuan, Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.