

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Diera globalisasi saat ini sangat penting untuk perkembangan teknologi yang mengharuskan setiap organisasi dikelola secara efisien dan efektif dengan sumber daya manusia (SDM) sebagai keunggulan yang kompetitif, agar dapat tumbuh dan berkembang serta berkelanjutan. Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak seiring berjalannya perkembangan teknologi yang cepat, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bertahan hidup. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus di kelola dengan baik. Sumber daya manusia akan bekerja dengan baik dalam menghasilkan barang atau jasa apabila mereka mempunyai manajemen waktu dan kemampuan kerja yang baik terhadap pekerjaan tersebut

Manajemen sumber daya manusia merupakan dari manajemen, dan dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan serta peranan manusia dalam organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan di tentukan oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Supriadi et al. 2022:5)

Di dalam menentukan sumber daya manusia, hendaknya perusahaan maupun organisasi lebih memperhatikan kualitas sumber daya yang akan ditarik masuk

kedalam perusahaan, kualitas sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi terwujudnya tujuan perusahaan itu sendiri (Diana 2015:98–99). Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya yang baik pasti akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu, upaya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius dan tidak bisa di anggap sepele karena merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya (Christin and Suprastha 2019:760).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah motivasi. Motivasi bisa saja berasal dari dalam atau intrinsik maupun luar atau ekstrinsik. Seperti menurut Putri (Putri 2018:27–28). Motivasi tidak hanya berasal dari pimpinan saja tetapi juga pada karyawan yang digunakan untuk melancarkan pekerjaan yang ada, dengan motivasi dari diri sendiri maupun pimpinan pada karyawan, maka tujuan yang diinginkan oleh perusahaan bisa tercapai dengan baik, sehingga prestasi karyawan menjadi lebih meningkat.

Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji yang didapatkannya saat selesai melakukan pekerjaan, mempunyai rekan yang baik dalam lingkungan kerja akan menimbulkan rasa aman dan nyaman, dan atasan yang selalu ingin berbaur dengan bawahannya, hal ini juga merupakan salah satu motivasi yang baik dalam suatu perusahaan.

Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik, karena tertanam di dalam diri kita secara langsung. Motivasi Intrinsik ini sangat berpengaruh dalam diri karyawan dalam menimbulkan rasa tanggung jawab dan sadar akan pekerjaan yang lebih efektif dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya lebih baik. Kesadaran dalam dirinya ini dapat mendorong karyawan merasa bahwa kinerjanya membaik, dan ia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini berarti, jika motivasi dalam suatu perusahaan di tingkatkan maka semakin besar peningkatan kinerja yang akan dijalankan oleh setiap karyawan, semakin bersemangat dan senang hati dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya.

Masalah- masalah yang sering terjadi berkaitan dengan motivasi intrinsik adalah masih kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Pegawai dapat bekerja dengan efektif timbul dari dalam diri masing masing karyawan, jika seorang karyawan merasa kurang puas karena kurangnya pelayanan dari perusahaan, hal ini dapat berakibat menurunnya kinerja seorang karyawan. Kurangnya pengakuan pimpinan atas hasil kerja yang telah di capai oleh karyawannya, hendaknya seorang pimpinan memperhatikan apa apa saja yang telah di capai oleh karyawannya, jika di dalam suatu perusahaan karyawan

merasa puas dengan pelayanan dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan , maka karyawan tersebut akan memberikan pekerjaan yang memuaskan sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Suatu instansi atau organisasi merupakan sekumpulan orang – orang yang dipilih untuk melakukan tugas dalam mencapai suatu tujuan bersama sesuai dengan ketentuan yang telah direncanakan. Namun, didalam mencapai tujuan yang efektif maka diperlukan juga manusia-manusia yang mampu memberikan memberikan peningkatan dan perkembangan baik dalam organisasi maupun dalam dirinya sendiri. Pegawai yang mempunyai sikap disiplin yang baik pasti akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

Disiplin kerja merupakan salah satu sikap yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai pada Kantor Camat bekerja dengan tulus dan penuh disiplin. Menurut Hutabarat (Hutabarat 2018:131). Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujudnya tujuan dalam suatu organisasi. Didalam bekerja, seorang pegawai cenderung mengikuti perubahan dalam lingkungan pekerjaan, jika di dalam lingkungan pekerjaan tersebut banyak pegawai yang kurang disiplin, maka hal ini akan menyebabkan pegawai bekerja kurang produktif.

Dalam melaksanakan tugas tugas pemerintahan di tingkat kecamatan mengacu pada Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja kecamatan dan kelurahan di Kabupaten Asahan sebagaimana telah diubah dengan peraturan Daerah Nomor 6 tahun 2012 tentang perubahan atas Peraturan

Daerah nomor 8 tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja kecamatan dan kelurahan Kabupaten Asahan yang ditindaklanjuti dengan peraturan Bupati Asahan nomor 36 Tahun 2016 tentang kedudukan, tugas dan fungsi , susunan organisasi , tata kerja , uraian tugas dan fungsi jabatan pada kecamatan dan kelurahan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan.

Kecamatan Tanjung Balai terbentuk pada tahun 1994 setelah terjadi pemekaran desa dan kedudukan Kantor Camat Tanjung Balai masih menumpang di wilayah kota tanjung balai kurang lebih 30 tahun,lalu pada tanggal 10 april 2023 kantor camat tanjung balai menempati kantor Baru yaitu pindah ke Desa Asaha Mati,Jl.Tanjung Berombang dusun v Desa Asahan Mati. Yaitu mencakup 8 desa : Bagan Asahan,Bagan Asahan Pekan,Bagan Asahan Baru,Asahan Mati,Sei Apung Jaya,Pematang sei Baru dan Kapuas Batu VIII. Dengan perpindahan ke lokasi kantor yang baru ini , diharapkan kantor camat Tanjung Balai mampu melakukan pengembangan baik dari sektor sarana dan prasarana sampai dengan pelayanan yang semakin membaik untuk menunjang kepuasan masyarakat yang dilayani. Agar hal ini dapat terlaksana dengan baik di harapkan seluruh pegawai mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui peningkatan motivasi dan kesadaran diri dari para pegawai kantor camat Tanjung Balai.

Terdapat beberapa penyebab menurunnya disiplin pada diri pegawai, diantaranya ; tingginya tingkat absensi pada pegawai, hal ini dapat terjadi Karena timbulnya rasa malas dan jenuh terhadap peraturan dan kebijakan dari atasan, suasana lingkungan kerja yang kurang nyaman, mempunyai masalah pribadi, dan juga ketidakmampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Tabel 1. Daftar Absensi Ketidakhadiran di Bulan Januari 2023 sampai dengan Desember 2023

No	Bulan	Keterangan (Dalam Orang)			Jumlah Pegawai	Jumlah hari kerja setahun
		Izin	Sakit	Absen		
1	Januari	3	1	1	33	
2	Februari	-	-	2	33	
3	Maret	1	1	2	33	
4	April	-	-	3	33	
5	Mei	2	-	1	33	
6	Juni	-	-	3	33	
7	Juli	-	-	4	33	
8	Agustus	1	1	5	33	
9	September	-	-	5	33	
10	Oktober	-	-	6	33	
11	November	3	-	3	33	
12	Desember	1	2	2	33	
	Jumlah	10	5	37		237

Sumber : Sekertaris Kantor Camat Tanjung Balai

Berdasarkan table 1 diatas dapat dilihat bahwa pada bulan Januari 2023 sampai dengan Desember 2023 terdapat beberapa pegawai yang sering tidak masuk kerja tanpa keterangan. Absensi tanpa keterangan paling banyak terjadi pada bulan oktober yaitu 6 orang dan paling sedikit yaitu bulan januari dan mei 1 orang , tetapi dapat dilihat bahwa setiap bulan pasti ada beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan selama tahun 2023. Dapat kita lihat bahwa Kantor Camat ini Memiliki beberapa karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa keterangan dan mempengaruhi tingkat absensi yang berlebihan.

Berdasarkan pada latar belakang di atas dapat dilihat bahwa begitu pentingnya meningkatkan kinerja melalui peningkatan disiplin kerja dan motivasi intrinsik dalam diri pegawai untuk menciptakan keberhasilan dalam melakukan pekerjaan dalam suatu perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian lebih dengan judul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diketahui identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Adanya karyawan yang tidak hadir tanpa pemberitahuan.
2. Kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja, yang dilihat dari tingkat absensi pada tahun 2023.
3. Masih ada karyawan yang sering menunggu perintah dalam melaksanakan tugasnya, sehingga pekerjaan tidak tepat waktu selesai.

1.3. Batasan Masalah

Pada penelitian ini ,peneliti berfokus pada masalah dan fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan. Motivasi intrinsik dan Disiplin Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan.

- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan.
- c. Apakah motivasi intrinsik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan.

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini di jabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis berikut uraiann

a. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Peneliti : Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan getahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai

- 2) Bagi Perusahaan: Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai kinerja yang efektif dan efisien pada pegawai di Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan.
- 3) Bagi Pihak Lain: Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan kepada peneliti lain, dan memberikan referensi tentang metode pendekatan yang sesuai.

b. Manfaat teoritis

Bagi dunia Pendidikan diharapkan dapat membantu dalam mencari sumber informasi yang berkaitan dengan pengembangan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Hardhiyanti, Setiadi, and Rahayu 2022:119)

Moehariono menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Galib and Hidayat 2018:95)

Menurut Sutrisno, hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja, ada lima faktor penilaian yaitu (Akcah, Hamid, and Makkasau 2014:3):

1. Kualitas hasil kerja Merupakan hasil kerja yang dicapai yang sesuai dengan syarat syarat ketentuan.

2. Kuantitas hasil kerja Yaitu jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan.
3. Ketepatan waktu Yaitu ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
4. Kehadiran ditempat kerja Merupakan kehadiran karyawan sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi.

Untuk mengetahui tentang Faktor-faktor kinerja dapat dilihat bahwa Disiplin dan Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja, Menurut Sutrisno yaitu (Rahmadani et al. 2023:120) :

1. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan
2. Pengetahuan Pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah - masalah yang timbul.
4. Kecakapan Mental, yaitu tingkat kemampuan dan ketetapan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin, waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Berdasarkan definisi yang sudah dipaparkan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli: kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Rosi and Indrasari 2020:62):

1. **Kompensasi individu:** Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang mempengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu.
 - a. Kemampuan dan keterampilan kerja
 - b. Keahlian. Yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang yang lain di bidang yang sama.

- c. Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
- d. Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.
- e. Latar belakang. Yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
- f. Etos kerja. Yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.
- g. Faktor dukungan organisasi kondisi dan syarat kerja.

Setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang dimaksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

Sedangkan menurut pandangan Mangkuenegara, kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu (Alfian 2018:23) :

- a. faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
- b. faktor psikologis, terdiri dari persepsi attitude (sikap), personality, pembelajaran, motivasi.
- c. faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengkargaan, struktur job design. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan-pelatihan tertentu faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerj, pertan dan materi, waktu untuk bekerja pengawasan dan pelatuhan, desain organisasi dan iklim organisasi.

2.1.1.3. Penilaian Kinerja Pegawai

Kinerja dapat di ukur dan di ketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah di tetapkan oleh organisasi. oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan.

Penilaian kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standart dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan karyawan, evaluasi kinerja dan penilaian hasil.

Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelolah upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan individual. Sebagiaian besar penilaian adalah tidak konsisten hanya berorientasi pada jangka pendek, subjektif dan berguna hanya untuk mengidentifikasi karyawan yang bekerja sangat baik atau sangat buruk, penilaian kinerja yang dilakukan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk semua pihak yang terkait, tetapi tanpa menilai kinerja formal akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan pendisiplinan dan pemecatan.

Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu (Zainuddin, Djauhar, and Pratama 2023:39) :

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya diandalkan dan ketepatan waktu

5. Cooperative Penilaian responden tentang kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. Inisiativ Penilaian responden tentang semangat untuk melaksanakan tugastugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
7. Personal quality. Penilaian responden tentang kepribadian, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses yang terdapat dalam organisasi untuk mengukur dan mengevaluasi seberapa baik pekerjaan yang dilakukan. Terdapat faktor yang yang dinilai yaitu: prestasi kerja, kuantitas kerja, kepemimpinan, kedisiplinan, cooperative, inisiatif, dan personal quality . Penilaian kinerja dalam rangka untuk mengembangkan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap individu sebagai sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan.

2.1.1.4. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja menurut Edison dkk menyatakan terbagi menjadi 4, yaitu (Isbiantoro 2019:38) :

1. Target. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan dan yang telah ditentukan.
2. Kualitas. Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kunci dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu penyelesaian. Penyelesaian secara tepat waktu membuat kepercayaan semakin tinggi karena bisa diandalkan.
4. Taat asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Dharma dalam Zaputri dkk bahwa kinerja pegawai itu dapat diukur dengan tiga (3) indikator, yaitu (Putri 2021:29):

1. Kuantitas Kerja Pengukuran kinerja melalui kuantitas kerja yaitu dengan melihat jumlah pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan target atau tidak mencapai target.
2. Kualitas Kerja Pengukuran kinerja dengan kualitas yaitu dengan melihat hasil kerja sudah sesuai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan Ketepatan waktu yaitu hasil kinerja pegawai sudah memenuhi target waktu yang diharapkan atau dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.2. Motivasi Intrinsik

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Intrinsik

Menurut Sardiman, mengemukakan bahwa motivasi Intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya sehingga tidak perlu rangsangan dari luar, karena dari dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Rismayanti et al. 2023:253).

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Instrinsik

Menurut Herzberg dalam Hanifah (2017), Menyatakan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*); Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
2. Kemajuan (*advancement*); Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
3. Tanggung jawab (*responsibility*); Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
4. Pengakuan (*recognition*); Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
5. Pencapaian (*achievement*); Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi

2.1.2.3. Tujuan Motivasi Intrinsik

Menurut Saydam dalam Maulana (2015), Menjelaskan bahwa Motivasi adalah salah satu usaha dalam mengarahkan karyawan agar dapat bekerja lebih maksimal sesuai dengan keinginan perusahaan. beberapa penjelasan tujuan dari motivasi, yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja.
2. Meningkatkan disiplin kerja.
3. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
4. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
5. Menumbuhkan rasa loyal karyawan terhadap perusahaan.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.

7. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

2.1.2.4. Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut Hamzah B Uno , 2014 : 23, indikator motivasi intrinsic yaitu :

1. Adanya hasrat dan keinginan berhasil
2. Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar
3. Adanya harapan dan cita cita masa depan

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, dengan kata lain peraturan harus dilaksanakan sesuai dengan yang berlaku dan adil.

Menurut Rivai (2019: 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Robbins (dalam Slamet, 2017: 215) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturanperaturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Nitisemito (dalam Slamet, 2017: 215) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak

tertulis. Sedangkan menurut Handoko (dalam Slamet, 2017: 215) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standarstandar organisasi.

2.1.3.2. Macam-Macam Disiplin Kerja

Didalam perusahaan tindakan disiplin berlaku untuk keseluruhan,tidak memilih dan tidak memihak kepada siapapun. Siapapun yang melanggar akan di kenakan sangsi pendisiplinan yang sama sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan masing masing perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013 : 129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin preventif: Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja,aturan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menegakkan karyawan agar dapat memelihara dirinya terhadap peraturan perusahaan.
2. Disiplin korektif: Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan unuk tetap mematuhi aturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sangsi sesuai dengan peraturan yang berlaku.
3. Disiplin Progresif: Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang ulang.

2.1.3.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2016:219) factor-factor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi; Dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mempengaruhi segala aturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan .
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan: Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan: Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan: Bagi karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tindakan pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seseorang pemimpin akan membuat

karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan: Pengawasan dilakukan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, Antara lain sebagai berikut : 1) Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan. 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

Menurut Rivai (2019: 444) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakantindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi- konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.1.3.4 . Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai

2.2. Penelitian Terdahulu

Dari penelitian ini penulis mengambil beberapa contoh penelitian terdahulu sebagai arahan untuk mempermudah penelitian yang dilakukan. Contoh yang diambil beberapa jurnal mengenai motivasi intrinsik dan disiplin kerja dan kinerja pegawai. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang peneliti dapatkan dari berbagai sumber :

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Fakhrian Harza Maulana et al (2015)	Pengaruh Motivasi Intrinsik, dan Motivasi Ekstrinsik dan komitmen organisasi kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. 2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. 3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2.	Noor Khalisa (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pt.inti cakrawala citra indogrosir Banjarmasin.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 3. Disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3.	Chosi Pratama (2022)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat ujung batu pecan baru.	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat ujung batu pecan baru.

4.	Dr.Bambang Widjanarko SE.,MM (2016)	Pengaruh motivasi intrinsic ,pengawasan dan Budaya kerja terhadap produktiitas kerja karyawan ptpn iv Dolok Ilir.	Motivasi Intrinsik, pengawasan dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
5.	Raden Budi Satrio (2019)	Pengaruh motivasi intrinsic dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Genindo Prima Sakti Cabang Serang Banten dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening.	Bahwa motivasi intrinsik memiliki hubungan yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan secara langsung dengan demikian h4 penelitian ini diterima.
6	Widya Asdaliah Wahid (2018)	Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Haji Provinsi Sulawesi Selatan	Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Haji (RSUD) HAJI PROVINSI SULAWESI SELATAN.
7.	Afdi Tria Putra, Jaju Herawati, dan Ignatius soni kurniawan.	Pengaruh Motivasi intrinsic, Motivasi Ekstrinsik dan Budaya Organisasi dan komitmen	1. Motivasi intrinsic tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

	(2023)	organisasi terhadap Kinerja Pegawai.	<p>2. Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>3. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
8	Elsa Nopitasari , Hery Krisnandy (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis , motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap karyawan Pt. Pangansari Utama Food Industry.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis , motivasi intrinsik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Pangansari Utama Food Industry.

2.3. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:60) kerangka berfikir ialah model konseptual yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah ditetapkan sebagai masalah yang penting.

Pencapaian yang maksimal di hasilkan dari kinerja yang maksimal pula, itulah sebabnya mengapa motivasi intrinsik sangat berperan penting dalam karena timbul dari diri sendiri dan mampu menggerakkan diri pegawai agar lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai agar lebih meningkatkan kinerja pegawai dan hasil yang dicapai lebih efektif dan maksimal.

2.3.1. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri manusia itu sendiri. Motivasi ini juga sangat penting karena menimbulkan dampak yang begitu berpengaruh terhadap tujuan yang akan di capai oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Saydam dalam Maulana (2015), Menjelaskan bahwa Motivasi adalah salah satu usaha dalam mengarahkan karyawan agar dapat bekerja lebih maksimal sesuai dengan keinginan perusahaan

Motivasi selalu menjadi permasalahan yang begitu kompleks di dalam perusahaan maupun organisasi pemerintahan, hal ini disebabkan karena kebutuhan dan keinginan setiap pegawai berbeda – beda. Jika seorang pegawai merasa puas dengan motivasi dan pemberian yang diberikan oleh atasan atas hasil kerja mereka maka akan timbul rasa senang dan bangga terhadap pegawai tersebut, dan hal ini secara tidak langsung akan mendorong pegawai untuk terus melakukan pekerjaan yang efektif dan efisien dengan menerapkan standar kerja dan waktu penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan yang telag di tetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Jika seorang pegawai merasa puas maka perusahaan pasti

ada mendapatkan tujuan yang telah mereka tetapkan .

Motivasi instrinsik ini sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena selain untuk meningkatkan dorongan dalam diri juga akan timbul rasa kepercayaan untuk maju kedepannya dengan rasa senang yang timbul dari motivasi dalam diri pegawai.

2.3.2 . Pengaruh disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

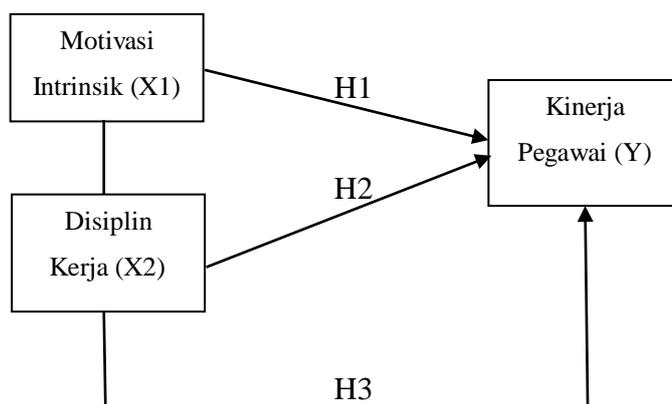
Disiplin kerja adalah alat yang di gunakan perusahaan untuk mengatur bagaimana berjalannya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai yang bekerja dalam melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Robbins (dalam Slamet, 2017: 215) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Nitisemito (dalam Slamet, 2017: 215) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Handoko (dalam Slamet, 2017: 215) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Selain sebagai alat, disiplin juga berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karena dengan menanamkan sikap disiplin pegawai mampu bekerja sesuai dengan ketentuan dan taat akan peraturan, bekerja dengan cepat dan tepat juga pekerjaan akan lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan / organisasi.

2.3.3. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena banyak dan penting manfaatnya bagi perusahaan. Oleh sebab itu, upaya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius dan tidak bias di anggap sepele karena merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya (Syamsuddinnor,2014).

Selain disiplin kerja,motivasi juga berperan sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pekerjaan.Azar & Shafighi (2013 : 2) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka konseptual

Keterangan :

X₁ : Motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai

X₂ : Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Y : Motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

2.4. Hipotesis

Hipotesis ini merupakan jawaban sementara suatu penelitian yang mana kebenarannya perlu untuk diuji dan dibuktikan melalui penelitian. Berdasarkan kesimpulan sementara yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini, maka dapat diperbuat hipotesis :

1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan.
3. Motivasi intrinsik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan.