

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan, baik itu sektor publik maupun sektor swasta dalam menjalankan usahanya pasti memiliki tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya kedisiplinan dan penilaian kinerja dari setiap pegawai organisasi tersebut. Dengan adanya kedisiplinan dan penilaian kinerja yang diberikan oleh setiap pegawai maka pemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan harus dilaksanakan secara lebih efektif dan efisien. Dari sekian banyak sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk kegiatan organisasi, salah satu yang terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dalam hal ini pegawai merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia memiliki peran penting terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi dalam upaya pencapaian tujuannya. Betapa pun majunya teknologi dan perkembangan informasi, namun jika sumber daya manusianya tidak bagus maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif pegawai. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi organisasi dan pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (ouput) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan

persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Soedharmayanti dalam Ansory dan Indrasari (2018:209) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja pegawai yang baik akan memberikan dampak positif bagi organisasi secara menyeluruh, sebaliknya kinerja pegawai yang buruk akan memberikan dampak negatif bagi organisasi secara menyeluruh.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara adalah salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan infrastruktur seperti jalan, jembatan dan tata ruang wilayah. Sebagai instansi yang memiliki peran penting dalam pembangunan daerah, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara harus memastikan pegawainya memiliki kinerja yang tinggi. Namun sering kali ditemukan permasalahan yaitu penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja dan kurangnya kepuasan kerja pegawai yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mengacu pada sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi. Menurut Sutrisno (2019:56) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan

dan prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Permasalahan yang sering terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara, berkaitan dengan disiplin kerja yang terjadi, yakni masih kurangnya kesadaran pegawai tentang disiplin kerja sehingga dibutuhkan penegakkan disiplin agar kinerja organisasi semakin baik dan tujuan organisasi tercapai.

Penegakkan disiplin kerja sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal. Ini karena penegakkan disiplin kerja akan memastikan bahwa tugas dilakukan dengan tertib dan lancar. Disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga kesalahan-kesalahan dapat dicegah. Tanpa adanya disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Lena Derian Manyasari Siregar (2023:85) diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Tamba *et al.* (2023:2987) diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara adalah kepuasan

kerja. Kepuasan kerja mengacu pada sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Sunyoto dalam Arda (2017:49) mengatakan bahwa job satisfaction (kepuasan kerja) ialah kondisi secara emosi karyawan baik menyenangkan ataupun tidak ketika melihat pekerjaan yang dilakukannya. Setiap emosional terhadap pekerjaan yang menyenangkan dan dicintai tercermin dengan adanya prestasi kerja, disiplin dan moral yang ditunjukkan.

Permasalahan yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara berkaitan dengan kepuasan kerja adalah kurangnya kesempatan untuk berkembang melalui kenaikan jabatan dan kurangnya penghargaan (reward) yang diberikan kepada pegawai berprestasi yang dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja sangatlah penting bagi pegawai karena dapat menentukan hasil kinerja bagi pegawai. Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai tingkat kepuasan kerja dan akan berdampak pada timbulnya sikap atau tingkah laku negatif, seperti malas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, seorang pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ulfiah *et al.* (2022:16) diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Kemudian diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Josiah *et al.* (2021:42) diperoleh hasil bahwa

kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan.

Untuk mengungkap fenomena masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara, penulis melakukan pra survey dengan melakukan wawancara dengan staff kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Dari hasil wawancara tersebut diperoleh hasil bahwa kinerja sebagian pegawai pada prinsipnya sudah baik, akan tetapi masih ada pegawai yang kinerjanya kurang optimal. Hal ini disebabkan masih rendahnya disiplin kerja dan kurangnya kepuasan kerja pegawai.

Rendahannya disiplin kerja pegawai dapat terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan, masih adanya pegawai yang datang terlambat serta masih adanya pegawai yang tidak berada di ruangan ketika jam kerja berlangsung. Kurangnya kepuasan kerja pegawai ditandai dengan kurangnya kesempatan untuk berkembang melalui kenaikan jabatan serta kurangnya penghargaan (reward) yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi. Jika hal ini dibiarkan begitu saja maka kinerja pegawai akan menurun sehingga tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Masih adanya pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan
2. Masih adanya pegawai yang datang terlambat.
3. Masih ada pegawai tidak berada di ruangan ketika jam kerja berlangsung.
4. Kurangnya kesempatan untuk berkembang melalui kenaikan jabatan.
5. Kurangnya penghargaan (reward) yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Penelitian yang dilakukan hanya meliputi permasalahan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.

3. Apakah disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.

1.5 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

a) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

b) Manfaat Praktis

- 1) Bagi penulis penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan terutama permasalahan tentang variabel yang diteliti.

- 2) Bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki kinerja pegawai melalui penerapan disiplin kerja dan kepuasan kerja yang lebih baik.
- 3) Bagi pembaca hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi informasi dan menambah pengetahuan serta dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian dengan pembahasan yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai oleh seseorang. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (ouput) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai oleh pegawai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu.

Soedharmayanti dalam Ansory dan Indrasari (2018:209) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau

hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan (Hasibuan, 2020:94).

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai sangat berdampak bagi kenaikan atau penurunan organisasi, maka dari itu penting bagi pimpinan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar standar kinerja yang telah ditetapkan dapat direalisasikan.

Menurut Kasmir (2019:189) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Sedangkan menurut Afandi dalam Eka Wijaya dan Fauzi (2021:85) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja.

2.1.3 Karakteristik Kinerja

Karakteristik seseorang yang memiliki kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2017:60) adalah sebagai berikut :

1. Memiliki rasa tanggung jawab tinggi

Artinya seorang individu dituntut agar dalam melakukan pekerjaannya harus memiliki sifat tanggung jawab yang tinggi. Apabila seorang individu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, hal ini dapat menjadi tolak ukur seberapa peran karyawan dalam mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

2. Berani menanggung dan menghadapi resiko yang dihadapi

Individu yang mampu mengambil dan menanggung resiko pekerjaan di dalam perusahaan, ini menjadi satu langkah lebih maju dari karyawan lain yang hanya berusaha mempertahankan karir pekerjaannya.

3. Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan yang dilakukan

Dapat memanfaatkan umpan balik yang konkrit merupakan salah satu integritas yang dimiliki oleh karyawan yang memiliki kinerja tinggi.

2.1.4 Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan dari adanya *like* dan *dislike* dari penilai, agar objektivitas penilaian dapat terjaga.

Menurut Panggabean (2015:15) ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan, yaitu :

1. *Rating Scales* (Skala Rating)

Dengan menggunakan metode ini hasil penilaian kinerja karyawan dicatat dalam suatu skala. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.

2. *Checklist*

Metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilai biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat di skor. Metode ini bisa memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

3. *Critical Incident* (Peristiwa Kritis)

Penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa krisis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada karyawan dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.

4. *Ranking*

Penilai membandingkan satu dengan karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik sampai terjelek.

5. *Work Standart* (Standar Kerja)

Metode ini membandingkan kinerja karyawannya dengan standar yang ditetapkan terlebih dahulu. Standar mencerminkan hasil yang normal dari rata-rata pekerja dalam usaha yang normal.

6. *Management By Objective* (Manajemen Berdasarkan Sasaran)

Dalam pendekatan ini, setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran organisasi, tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

7. *Field Review* (Peninjauan Lapangan)

Seorang ahli departemen turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja karyawan. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penyelia untuk direview. Spesialis personalia bisa mencatat penilaian pada tipe formulir penilaian apapun yang digunakan perusahaan.

2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Secara umum penilaian kinerja dilakukan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kerja karyawan dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus penilaian kinerja dilakukan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan, memberikan penilaian yang akan dijadikan sebagai bahan pertimbangan promosi jabatan serta menegakkan kedisiplinan.

Menurut Rivai (2017:563) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai
 1. Meningkatkan motivasi
 2. Meningkatkan kepuasan kerja
 3. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
 4. Adanya kesempatan berkomunikasi dengan atasan
 5. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
- b. Manfaat bagi penilai
 1. Meningkatkan kepuasan kerja
 2. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan
 3. Meningkatkan kepuasan kerja baik para manajer maupun karyawan
 4. Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan
- c. Manfaat bagi perusahaan
 1. Memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada di perusahaan
 2. Meningkatkan kualitas komunikasi
 3. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
 4. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan masing-masing karyawan

2.1.6 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Isvandiari & Idris, (2018:19) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.

3. Pelaksanaan tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan tugas dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap dan kemampuan untuk menaati dan menjalankan peraturan atau norma yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin sangat penting untuk perkembangan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melakukan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara berkelompok.

Menurut Hasibuan (2020:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan

kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Menurut Singodimedjo dalam Delimawati (2022: 267) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Sutrisno (2019:56) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Sinambela dalam Intan Arsita (2023:46) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mengikuti peraturan yang ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, maka dapat penulis simpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya pemimpin mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kebiasaan yang dihasilkan karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh bagaimana sikap pemimpin, baik dari cara kepemimpinannya maupun dari sikap pribadi pemimpin. Agar tumbuh disiplin yang baik dari karyawannya, maka pemimpin dituntut untuk memberikan contoh yang baik juga.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari kata memadai, maka pegawai akan berpikir.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2018:20) adalah : faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor penghargaan, faktor kemampuan, faktor keadilan, pengawasan, faktor lingkungan, faktor sanksi hukuman, faktor loyalitas dan faktor budaya organisasi.

2.2.3 Macam-Macam Disiplin Kerja

Untuk mencapai tujuan organisasi yaitu kelangsungan hidup organisasi sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan maka sebagai pegawai harus mampu untuk memahami dan memperhatikan macam-macam disiplin kerja yang baik.

Menurut T. Handoko (2015:96) disiplin kerja dibagi menjadi tiga faktor yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif

Yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif

Yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan disiplin.

3. Disiplin Progresif

Yaitu kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif ini agar karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapatkan hukuman yang lebih serius.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020:194) terdapat beberapa indikator disiplin yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan yaitu tujuan yang akan dicapai harus jelas serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar bisa bekerja sungguh-sungguh disiplin dalam pekerjaannya. Akan tetapi jika pekerjaan diluar kemampuannya, atau jauh dari kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan terhadap menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Pengawasan melekat (Waskat)

Waskat adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi perilaku kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani lebih tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara karyawan itu menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap pegawai dalam suatu organisasi perlu mendapat kepuasan dalam bekerja yang bisa berdampak pada peningkatan kinerja mereka, seperti yang diungkapkan oleh Afandi (2018:33) bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih proaktif dalam bekerja.

Menurut Sunyoto dalam Arda (2017:49) mengatakan bahwa job satisfaction (kepuasan kerja) ialah kondisi secara emosi karyawan baik menyenangkan ataupun tidak ketika melihat pekerjaan yang dilakukannya. Setiap emosional terhadap pekerjaan yang menyenangkan dan dicintai tercermin dengan adanya prestasi kerja, disiplin dan moral yang ditunjukkan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Edy Sutrisno, 2019:74).

Menurut Hasibuan (2020:9) kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Menurut Handoko dalam Zikri Insan dan Zusmawati (2023:71) kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, maka dapat penulis simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya yang dilakukannya, baik itu menyenangkan ataupun tidak menyenangkan.

2.3.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Dalam menentukan standar dalam kepuasan kerja dibutuhkan teori-teori sebagai acuan yang dapat menjelaskan perilaku seseorang dalam kepuasan kerja. Teori tersebut dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam menilai perilaku pegawai dalam kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara dalam Rahmadhani (2022:42), teori tentang kepuasan kerja ada 6 macam, yakni :

1) Teori Keseimbangan (Equity Theory)

Dalam teori keseimbangan yang menjadi tolak ukur dalam kepuasan kerja dengan membandingkan antara nilai yang menunjang pelaksanaan kerja sebagai input dan nilai yang dirasakan pegawai sebagai outcome.

2) Teori Perbedaan (Discrepancy Theory)

Teori perbedaan berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya diterima dengan kenyataan yang diterima pegawai.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)

Teori pemenuhan kebutuhan berpendapat bahwa, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai.

4) Teori Pandangan Kelompok (Social Reference Group Theory)

Menurut teori pandangan sosial, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.

5) Teori Dua Faktor dari Herzberg (Two Factor Theory)

Teori dua faktor mengemukakan dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas, yaitu faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan organisasi, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Faktor pemotivasian yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

6) Teori Pengharapan (Expectancy Theory)

Teori pengharapan mengemukakan bahwa pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa kepuasan pegawai yang memungkinkan mencapai hasil dapat menuntun hasil lainnya.

2.3.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Arda (2017:50) faktor-faktor dalam kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang terkait dengan psikologi karyawan, termasuk minat, ketenangan di tempat kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan serta dengan lingkungan kerja karyawan.

3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan yang antara lain jenis pekerjaan, waktu yang ditetapkan dan waktu istirahat, peralatan kerja, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, pertukaran udara, kesehatan karyawan, usia, dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan keselamatan dan kesejahteraan karyawan, termasuk sistem dan besaran gaji, jaminan sosial, kesejahteraan, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), keterampilan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

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

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka penyusunan penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang disajikan dalam bentuk tabel :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1.	Nabila Syarif, Edy Sudaryanto, Nancy Yusnita (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi	Terdapat pengaruh yang kuat antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi.
2.	Syarifah Ulfiah, Muhammad Idris, Muh Said (2022)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.
3.	Vidia Aulia dan Trianasari (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina	Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina, serta kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina.
4.	Maria Rumiris Tamba, Ari Sulistyowati, Christophorus	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian yaitu : 1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2) Motivasi kerja secara parsial

	Indra Wahyu Putra (2023)	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi	berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3) Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
5.	Lena Derian Manyasari Siregar (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi	Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi baik secara parsial maupun simultan.
6.	Trisnowati Josiah, Ahiruddin, Ixuan Ahmadi (2021)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan	Berdasarkan hasil analisis data diperoleh kesimpulan bahwa 1) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan. 2) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan. 3) motivasi dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan.
7.	Abdul Azis, Dewi Sartika, Raden Yeti Sumiaty (2024)	The Influence of Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance at The Sub-District Office in Tangerang City	Based on findings and data analysis, it can be concluded that work discipline and job satisfaction have a significant influence on employee performance at the Sub-District Office In Tangerang City.

Sumber : Syarif *et al.* (2024), Ulfiah *et al.* (2022), Vidia Aulia dan Trianasari (2021), Tamba *et al.* (2023), Lena Derian Manyasari Siregar (2023), Josiah *et al.* (2021), Azis *et al.* (2024)

2.5 Kerangka Konseptual

a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Disiplin adalah sikap individu atau kelompok yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2019:56) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Pegawai yang disiplin biasanya akan berhasil dalam pekerjaan karena mereka mampu mengatur apa yang menjadi prioritasnya sehingga kinerjanya akan baik juga. Penelitian yang dilakukan oleh Lena Derian Manyasari Siregar (2023:85) memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik juga kinerja dari pegawai tersebut.

b. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Handoko dalam Zikri Insan dan Zusmawati (2023:71) kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan menimbulkan sikap atau tingkah laku yang negatif, seperti malas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, pegawai yang puas dengan pekerjaannya

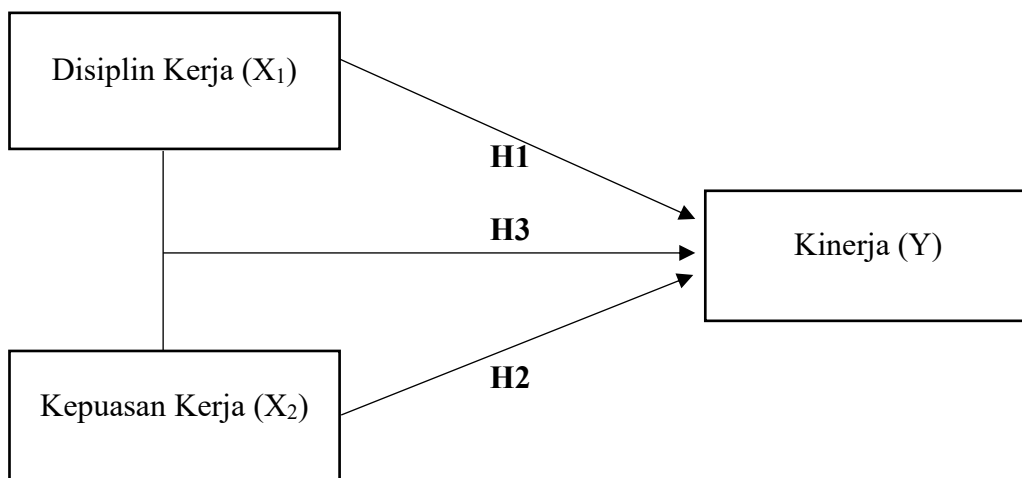
akan berusaha memaksimalkan segala potensi dan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Josiah *et al.* (2021:42) yang memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan. Ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan seorang pegawai maka akan semakin tinggi juga kinerja dari pegawai tersebut.

c. Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja dan kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting dalam setiap organisasi baik sektor publik maupun sektor swasta. Sebab dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal.

Disiplin kerja dan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja dan tingkat kepuasan kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Vidia Aulia dan Trianasari (2021:32) pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina diperoleh hasil bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.
2. H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.
3. H3 : Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.